

Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Samodra Jaya

Jombang

by Della Nanda Agustin

Submission date: 20-Jul-2023 09:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2133819979

File name: Fakultas_Ekonomi_Bisnis_1211900104_Della_Nanda_A.pdf (356K)

Word count: 3802

Character count: 24187

Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Samodra Jaya Jombang

Della Nanda Agustin

FEB, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Jl. Semolowaru No. 45 Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Email : nandadella903@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Samodra Jaya. Penelitian ini dilakukan pada UD Samodra Jaya yang berada di JL. Brigjen Kretarto RT 04 RW 08, Ds. Sambong Dukuh, Kec. Jombang, Kab Jombang. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 06 Mei sampai 12 Mei 2023. Penelitian ini menggunakan data sampling dari 150 karyawan menjadi 50 karyawan dengan menggunakan rumus slovin melalui penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 2.764 dan nilai koefisien regresi Stress Kerja (X2) sebesar -0.199. Sedangkan Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2.868. Uji f diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0.046 < 0.05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2.879 > 2.868$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk UD Samodra Jaya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru mengenai Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) pada UD Samodra Jaya.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, work stress, and job satisfaction on employee performance at UD Samodra Jaya. This research was conducted at UD Samodra Jaya which is located at JL. Brigadier General Kretarto RT 04 RW 08, Ds. Sambong Dukuh, Kec. Jombang, Jombang Regency. The time of the research was conducted from May 6 to May 12, 2023. This study used sampling data from 150 employees to 50 employees using the slovin formula by distributing questionnaires. The type of data used is quantitative.

In this study, the t test showed that work motivation has a significant positive effect on employee performance with a regression coefficient of Work Motivation (X1) of 2.764 and a regression coefficient of Work Stress (X2) of -0.199. While Job Satisfaction has a regression correlation value of 2,868. The f test obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $0.046 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ so that it can be concluded that the variables Work Motivation (X1), Work Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) have a significant influence simultaneously on Employee Performance (Y).

This research is expected to be able to support basic decision making for UD Samodra Jaya related to Work Motivation (X1), Work Stress (X2), Job Satisfaction (X3). This aims to improve and develop better employee performance than before. In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge regarding Work Motivation (X1), Work Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) at UD Samodra Jaya.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.

A.PENDAHULUAN

Dalam persaingan dunia bisnis di era globalisasi pada saat ini menunjukkan adanya persaingan yang semakin ketat. Hal ini terbukti dengan banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan di berbagai bidang, sehingga persaingan terjalin sangat keta antara industri satu dengan yang lain. Oleh sebab itu industri harus mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi supaya tetap mampu bersaing bahkan menenangkan persaingan.

Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Antonio dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Stres kerja sendiri didefinisikan oleh Rivai (2019), adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi yang karyawan.

Stres kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Hans et al; 2011).

Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah (Mangkunegara, 2011:28).

Menurut Edison dkk (2017: 210) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Wibowo (2016:415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini sebenarnya mereka terima.

Kinerja karyawan Menurut Robbins (2015:167) Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan mengenai hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

UD Samodra Jaya Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu. UD Samodra Jaya Jombang ini memproduksi berbagai jenis sepatu yang sesuai dengan jenis pesanan beberapa jenis sepatu. Adapun jenis sepatu yang di produksi meliputi Sepatu sekolah, sepatu futsal, sepatu bola, dan sepatu badminton. UD Samodra Jaya ini memiliki berbagai divisi, yakni divisi Gudang bahan, divisi cutting, divisi process, divisi sewing, divisi outsole, divisi assembling, dan divisi Gudang benang jadi.

Menurut Martoyono (2007:15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan perusahaan perlu memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di UD Samodra Jaya Jombang?

- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Samodra Jaya Jombang?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Samodra Jaya Jombang?
- 4) Apakah motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Samodra Jaya Jombang?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama dibidang sumber daya manusia tentang *Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* dengan menggunakan *social exchange theory*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai factor *Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendukung teman-teman riset sebelumnya dan dapat menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

8 LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sihombing (2015:5) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012:38) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya.

Menurut (Wibowo, 2014:323) "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. "Menurut Veithzal Rivai (2011:839) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan,2013).

³ Dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya.

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu faktor yang dialami oleh setiap individu dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Hasibuan (2013:204) dengan pengertian para ahli dapat disimpulkan stress kerja merupakan keadaan yang dialami seseorang karena adanya masalah eksternal maupun internal di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Sutrisno, 2010).

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan yang dialami seseorang karena adanya masalah eksternal maupun internal di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

² Menurut Hamali (2016:200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Dadang (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

⁵ Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

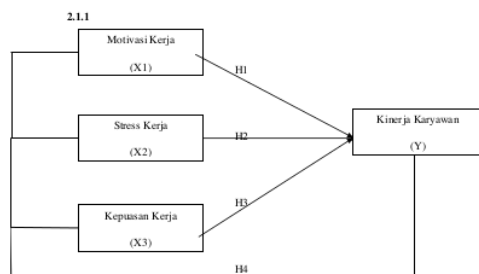
Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Pemikiran.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Berfikir

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat setiap variabel.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu dengan penyebaran kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada UD Samodra Jaya Jombang, dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut dipilih karena memberikan data yang dibutuhkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. Dari perusahaan tersebut, dipilih sampel sebanyak 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Cara yang diperlukan untuk melakukan penelitian dilapangan yaitu dengan:

1. Survey

Survey dilakukan karena untuk mengetahui kondisi awal tempat penelitian UD Samodra Jaya Jombang, guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, tentunya setelah meminta persetujuan terlebih dahulu peneliti akan mengarahkan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert pada tabel sebagai berikut (Sugiyono, 2012).

Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama

(Latipun, 2011:25). Sedangkan menurut Azwar populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok lain (Azwar, 2017:77). Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang terdapat pada UD Samodra Jaya Jombang sebanyak 125 karyawan.

9 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi yang akan diambil oleh penuli⁹ adalah populasi jumlah besar dan penulis bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, tetapi sampel yang diambil dari populasi harus bisa mewakili populasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian probability sampling. Menurut Sugiyono (2017) definisi probability sampling adalah “Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin (Sugiyono, 2011:37)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner pada setiap variabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan r tabel, nilai r tabel yang digunakan pada jumlah sampel yaitu 100 dengan tingkat *signifikansi* 5% atau 0,05 ialah sebesar 0,235. Apabila r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel

dengan melihat nilai *Cronbach's Alfa* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alfa* masing-masing variabel > 0,6 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai asymp. Sig > 0,05, maka data distribusi normal
- Jika nilai asymp. Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menemukan ada tau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 4.13 diatas merupakan hasil persamaan regresi linier berganda antara motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka

didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

Nilai (a) yang dihasilkan yaitu sebesar 46.882 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadi perubahan searah. Artinya apabila variabel Motivasi Kerja, stress kerja dan Kepuasan kerja sama dengan nol satuan, maka Kinerja karyawan ialah sebesar 46.882 atau lebih dari nol satuan.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,337 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,337 dengan asumsi variabel lain konstan

Nilai koefisien (b_2) sebesar -0,013 dengan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress kerja mengalami penurunan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -0,013 dengan asumsi variabel lain konstan

Nilai koefisien (b_3) sebesar 0,364 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kepuasan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,364 dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	46.882	12.794		3.664	.001
Motivasi kerja	.337	.122	.371	2.764	.008
Stress kerja	-.013	.109	-.017	-.199	.906
Kepuasan kerja	.364	.127	.382	2.868	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dapat disimpulkan hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil koefisien sebesar .567 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap variable Kinerja karyawan (Y) pada UD Samodra Jaya Jombang jika dipresentasikan ialah sebesar 56,7% pengaruh dari variabel Motivasi kerja, Stress Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 43,3%.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima yang artinya variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen (Y). namun sebaliknya jika nilai t hitung > t tabel maka Ha diterima artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). t tabel = 2,0129.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel, memiliki rumus $df = (n - k - 1) = df (50 - 3 - 1) = 46$, maka diperoleh t tabel sebesar 2,01290 sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengujian Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa t hitung $2.764 > t$ tabel 2.01290 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima variabel Motivasi kerja, dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian Stress kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan bahwa t hitung $-0.199 < t$ tabel 2,01290 dan nilai signifikan $0,906 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima variabel Stress Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan bahwa t hitung $2.868 > t$ tabel 2.01290 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima variabel Kepuasan karyawan, dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Signifikansi (Uji F)

Uji kelayakan model ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Apabila analisis menggunakan uji f menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pada table uji kelayakan model (uji f) diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Stress kerja (X2) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.046 < 0.05$ dan F hitung $2.879 >$ nilai F tabel 2.81 . Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja (X1)

dan Stress Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Hipotesis pertama, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samodra Jaya Jombang, diterima. Hal ini dikarenakan t hitung variabel motivasi kerja bernilai lebih besar daripada t hitung. Maka, apabila ada sedikit saja perubahan yang terjadi pada motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan ikut berubah sesuai besaran perubahan motivasi kerja.
2. Hipotesis kedua, stress kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samodra Jaya Jombang. Hal ini dikarenakan t hitung variabel stress kerja bernilai lebih kecil daripada t tabel. Maka, apabila ada sedikit saja perubahan yang terjadi pada stress kerja, maka kinerja karyawan akan ikut berubah sesuai besaran perubahan kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samodra Jaya Jombang. Hal ini dikarenakan t hitung variabel kepuasan kerja bernilai lebih besar daripada t tabel. Maka, apabila ada

sedikit saja perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan ikut berubah sesuai besaran perubahan kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat, variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samodra Jaya Jombang, diterima. Dimana variabel stress kerja memiliki pengaruh yang tidak simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samodra Jaya Jombang, ditolak.

E. DAFTAR PUSTAKA

(Edisi Pert). Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 5(2).
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi*, 5(2), 203–218. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (98 Jilid 1). PT. Prehallindo.
- Seidy, M., Adolfina., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Akuntansi*, 6(4).
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&* (Agus Dwi Cahya, 2021)D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*.

Bandung : Alfabeta.

- Sunggu, I. P. B., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar*. *Jurnal EMAS*, 3(2), 167–177.
- Suryani, N. L. & Hastono, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3)
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wijaya, I. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. 6(2).
- A.A. Prabu Mangkunegara 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Rial Manafa Publishing
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ; Jakarta, Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT Bumi Aksara
- (Citra Islamiati, Endri Sentosa, Maya Syafriana Effendi, 2021) *Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia, Jakarta Pusat*

Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Samodra Jaya Jombang

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

27%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 jurnal.stieww.ac.id 3%
Internet Source

2 arpusda.semarangkota.go.id 2%
Internet Source

3 eprints.umpo.ac.id 2%
Internet Source

4 ejournal.upnjatim.ac.id 2%
Internet Source

5 ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id 2%
Internet Source

6 ojs.unud.ac.id 2%
Internet Source

7 jurnal.stie-aas.ac.id 2%
Internet Source

8 repository.um-surabaya.ac.id 1%
Internet Source

9 repository.unmuha.ac.id 1%
Internet Source

10

Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan
Peneliti Indonesia

Student Paper

1 %

11

repository.stiegici.ac.id

Internet Source

1 %

12

ejurnal.ung.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 45 words

Exclude bibliography On