



**JURNAL MADANI<sup>TM</sup>**  
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA  
[www.jurnalmadani.org](http://www.jurnalmadani.org)

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654  
 J. Madani., Vol. 3, No. 2, September 2020 (164 - 173)  
 ©2018 Lembaga Kajian Demokrasi  
 dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)  
 DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>



## Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia

**Nina Shabrina**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
 dosen015617@unpam.ac.id

**Darmadi**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
 dosen02445@unpam.ac.id

**Ratna Sari**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
 dosen02442@unpam.ac.id

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Caturkarda Depo Bangunan Serpong Tangerang. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Tehnik pengumpulan data dengan cara kuesioner, tehnik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis uji  $t_{hitung}$  uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi  $0,091X_1$ . Nilai  $t_{hitung}$   $3,086 > t_{tabel}$   $1,989$  dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Serta nilai koefisien determinasi sebesar 28,5%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi  $0,173X_2$ . Nilai  $t_{hitung}$   $4,612 > t_{tabel}$   $1,989$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Serta nilai koefisien determinasi 36,6%. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai  $F_{hitung}$   $31,222 > F_{tabel}$   $3,11$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai R nilai koefisien determinasi sebesar 43,2%.*

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline both partially and simultaneously on employee performance at PT. Caturkarda Depo Serpong Tangerang Building. The method used in this study uses associative quantitative approach while the sample used in this study were 85 respondents. Data collection techniques by means of questionnaires, data analysis techniques with validity, reliability, classic assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing,  $F_{test}$ ,  $F_{table}$ , and coefficient of determination. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, this can be proven by the regression value of  $0.091X_1$ .  $T_{count}$  value of  $3.086 > t_{table}$   $1.989$  with a significance of  $0.003 < 0.05$ . And the coefficient of determination of 28.5%. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven by the regression value of  $0.173X_2$ .  $T_{value}$   $4.612 > t_{table}$   $1.989$  with a significant  $0.000 < 0.05$ . And the coefficient of determination 36.6%. Simultaneously the work environment and*

*work discipline have a positive and significant effect on employee performance. This can be proven by the value of  $F_{count} 31.222 > F_{table} 3.11$  with a significance of  $0.000 < 0.05$  and the  $R_{value}$  of the coefficient of determination of 43.2%*

**Keywords :** *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia atau bisa di katakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Handoko (2008:3) mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia.

Pentingnya sebuah motivasi bagi karyawan perusahaan, bisa dilihat dan dinilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap karyawan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan.

Menurut Sri Widodo (2016:291), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rifai (2003:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku mencapai tujuan.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2008:54), stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara simultan dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara

kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Mengingat keberhasilan suatu perusahaan tak lepas dari kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu sendiri adalah kinerja karyawan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik merupakan dambaan setiap perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:172) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Semuanya akan berjalan dengan optimal jika di dukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas, Nawawi (2006:63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan".

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, motivasi karyawan CV Muslim Indonesia mengalami penurunan hal ini bisa dilihat dari balas jasa yang dirasakan masih kurang dimana karyawan merasa gaji yang diterima belum dapat mencukupi kebutuhan fisiologis (sandaran, pangan, papan) karyawan dan keluarganya karna setiap bulannya masih banyak karyawan yang membayar hutang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Untuk *customer service* facebook, mereka hanya mendapatkan gaji pokok sedangkan karyawan yang lain hanya mendapatkan bonus yang tidak sebanding dengan apa yang sudah dikerjakan.

Kebutuhan rasa aman juga belum sepenuhnya di peroleh, bisa dilihat dari tunjangan kesehatan yang belum sesuai, tidak adanya asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan motivasi karyawan menurun sehingga absensi meningkat dimana banyaknya karyawan yang datang terlambat saat masuk kerja, sering

izin dengan berbagai alasan, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kurang bergairah dalam berprestasi.

Selain motivasi kerja yang rendah, karyawan CV Muslim Galeri Indonesia juga memiliki masalah stres kerja. Semua karyawan tersebut pasti memiliki permasalahan stres yang berbeda-beda seperti *customer service* facebook yang memiliki tugas untuk melayani *customer* yang ingin membeli produk dari muslim galeri indonesia. Sistem dari penjualan *online* di Muslim Galeri Indonesia yakni, dikirim dulu baru transfer. Jadi ketika barang sudah sampai *customer* bisa melakukan pembayaran melalui transfer. Sistem tersebut membuat *customer service* facebook merasa terbebani sehingga mengalami stres dan tekanan, karena banyak pembeli yang tidak amanah dengan tidak mau membayar barang yang sudah dipesan.

Waktu kerja yang tidak tentu karena setiap bulan *customer service* facebook harus menagih pembayaran terhadap pembeli ada yang berhasil namun tak sedikit pula yang gagal. Sehingga terkadang karyawan facebook harus lembur hingga jam 7 malam untuk menagih *customer* yang tidak mau membayar. Tak hanya *customer service* facebook saja yang waktu kerjanya tidak tentu, bagian IT juga mengalami hal serupa, bahkan lebih parah karna terkadang harus lembur hingga jam 12 malam untuk membuat rakitan produk yang dijual. *Customer service* harus berpikir langkah apa yang harus di tempuh agar konsumen mau membayar barang yang sudah dibeli karena jika pembeli tidak mau membayar otomatis *customer service* yang harus menanggung sejumlah modal yang dikeluarkan.

Kuantitas kerja karyawan juga mengalami penurunan dimana masih ditemukan karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaannya menumpuk, target waktu yang diberikan tidak dapat dipenuhi. Karyawan juga belum bisa mengemban tanggung jawab karena berdasarkan hasil pengamatan penulis, masih banyak karyawan yang memanfaatkan jam kerja dengan main *game*, nonton *youtube*, bermain sosial media, mengobrol saat jam kerja, bahkan waktu istirahat yang suka diperpanjang.

Mengenai kebersamaan dalam kerjasama antar karyawan, masih individualis dan kurang peduli, tetapi tidak semuanya demikian. Karyawan juga kurang memiliki inisiatif, semisal ada masalah yang dihadapi mereka harus menunggu instruksi dari atasan hal apa yang akan mereka lakukan. Belum berani memberikan ide atau gagasan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Motivasi dan Streskerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Muslim Galeri Indonesia.

## METODE

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif, menurut Sugiyono (2015:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih, Penelitian Asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif, lebih lanjut Sugiyono (2015:44) menjelaskan “dengan penelitian Asosiatif maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

### Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada di CV. Muslim Galeri Indonesia Jl. Cemara Mas blok C1 No 63, Bambu Apus, Pamulang, Tangerang Selatan. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Juli 2019 s/d Januari 2020.

### Jenis Data Penelitian

Menurut pendapat Hadi (1986:4) “Metode *research* sebagaimana diketahui sekarang yaitu memberikan garis-garis yang sangat keras, maksudnya adalah agar menjaga pengetahuan yang ingin dicapai dari suatu *research* mempunyai karya ilmiah yang setinggi-tingginya. Menurut Wardiyanto dan M.Baiquni (2011:28) data primer adalah “informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari tangan-tangan pertama atau nara sumber”. Data Sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung

dari nara sumber, tetapi dari pihak ketiga.

## Metode Pengumpulan Data

### Observasi

Menurut Istijanto (2005:60), observasi adalah “pengumpulan data yang dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, obyek atau kejadian-kejadian melalui secara sistematis. Menurut Sugiyono (2015:141) observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Nasution (2009) menyatakan bahwa, “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”.

### Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:133), “wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual. Menurut Emzir (2010: 50) “wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian”, Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Sementara Suharsimi (1985:266)”.

### Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142), Sementara Suharsimi (1995: 136-138) mengatakan angket

tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai. Menurut Walgito (199:35-37) angket adalah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, Bentuk angketnya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu angket tertutup, angket terbuka, dan angket tertutup-terbuka. Angket tertutup merupakan angket yang menyediakan alternatif jawaban atas pertanyaan yang diberikan sehingga responden tidak mempunyai kebebasan untuk menjawab pertanyaan di luar alternatif jawaban yang disediakan dalam angket tersebut. Angket terbuka adalah angket yang tidak menyediakan jawaban atas pertanyaan yang diberikan, sehingga responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban. Angket tertutup-terbuka merupakan kombinasi dari angket tertutup dan angket terbuka.” Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala *Likert*”.

### Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2012 : 291 ). Menurut Sugiyono (2015:308), “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen”.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Arikunto (2015:116)”, Validitas menurut Sugiyono (2016:177) “menunjukkan derajat ketepatan- 69 antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari

validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut, Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid”.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012:78), “Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner, Kuesioner yang *reliable* adalah kuesioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden”, Uji reliabilitas adalah” sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel”.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:73) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal *probability plot* dan *one sampel kolmogrof smirnov test* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas pada *probability plot* dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal dan pada *one sampel kolmogrof smirnov test* nilai *Asymp.*

*Sig 2 (tailed)* nilai keakuratan 95% berarti nilai signifikan/*Sig 0,05*, nilai pada uji ini harus diatas 0,05 yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Menurut Sugiyono (2015:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode grafik normal *Probability Plots* berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas”.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”.

### Uji Multikolinearitas

“Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432)”. Menurut Ghozali (2012:82), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

1. “Besarnya *Variance Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF < 10$ ”.
2. “Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance > 0,1$ ”.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) "untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen." Menurut Ghozali (2012:83), "tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya". Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*srecid*).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas".
2. "Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas".

### Uji Linieritas

"Menurut Sugiyono (2015:323), uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen apakah linier atau tidak". Jika terdapat hubungan yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier".

1. "Jika nilai  $sig > 0,05$ , maka hubungan antara variabel *independent* Dengan variabel *dependent* adalah linier".
2. "Jika nilai  $sig < 0,05$ , maka hubungan antara variabel *independent* Dengan variabel *dependent* adalah tidak linier".

### Regresi Linier Berganda

Metodeode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2015:277) bahwa "Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2", "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas", Arif. Ramdhani (2011). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2". Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:84), "Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t, Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable independen". Menurut Sugiyono (2012:99) "uji persial (uji t) digunakan untuk menguji hipotesis secara persial guna menunjukkan pengaruh tipe variabel independen secara sendiri terhadap variabel dependen, tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%) artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Hubungan variabel independen dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikansi korelasi *product moment*)".

#### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian simultan akan diuji

pengaruh keempat variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. “Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of Varian* (ANOVA). Pengujian Uji F menurut Sugiyono (2012:192), Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05”.

Sementara itu nilai  $F_{hitung}$  dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan

### Uji Koefisien Determinasi

Algifari (2010: 32). “Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai  $R^2$  yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat”, Menurut Ghozali (2012:102) “koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*, Nilai  $R^2$  sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat”.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah sesuai jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 85 angket dan telah dikembalikan seluruhnya. Setelah data angket terkumpul ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat untuk dianalisis, dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan.

### Uji Instrument

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{hitung}$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,626	0,852	0,544	0,240	Valid
2	0,364	0,775	0,448	0,240	Valid
3	0,787	0,861	0,582	0,240	Valid
4	0,555	0,416	0,408	0,240	Valid
5	0,620	0,907	0,379	0,240	Valid
6	0,787	0,920	0,447	0,240	Valid
7	0,598	0,796	0,391	0,240	Valid
8	0,634	0,782	0,460	0,240	Valid
9	0,735	0,878	0,377	0,240	Valid
10	0,573	0,871	0,253	0,240	Valid

Sumber: Data dari Penulis 2020

Hasil yang diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,240, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan Valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

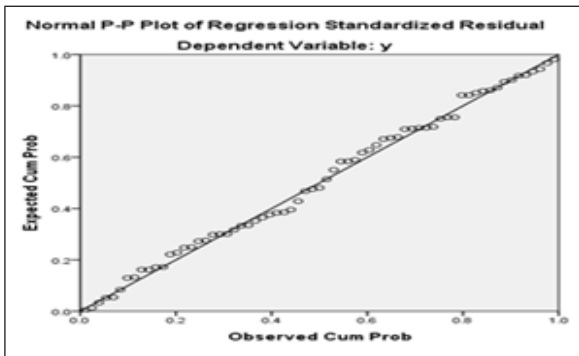
Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	10 Item	0,764	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	10 Item	0,712	Reliabel
Kinerja (Y)	10 Item	0,719	Reliabel

Sumber: Data dari Penulis 2020

Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



**Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Normalitas Data**



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

“Melihat diagram probabilitas normal di atas, dapat disimpulkan bahwa diagram probabilitas normal, sehingga dapat disimpulkan dapat diketahui penelitian ini berdistribusi normal”.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,054	3,337		3,612	,001		
	Motivasi	,378	,087	,489	4,357	,000	,576	1,735
	Stres Kerja	,328	,118	,311	2,772	,007	,576	1,735

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Nilai toleransi dan SWF untuk masing-masing variabel: Nilai toleransi untuk variabel kontrol Lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah  $0,576 > 0,10$ , berarti Variabel tidak terjadi dengan gejala multicolor. Nilai toleransi variabel ( $X_2$ ) adalah  $0,576 > 0,10$ , yang berarti tidak terjadi korelasi

**Uji Lineritas**

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,481	2,520		7,334	,000
	Motivasi	,534	,069	,692	7,728	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja ( $X_1$ )  $0,18,41 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah linier.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,329	3,756		3,549	,001
	Stres Kerja	,664	,102	,630	6,538	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Dapat dijelaskan bahwa, persamaan linier sederhana  $Y = a + b(x)$  adalah  $Y = 13,329 + 0,664(X_2)$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

**Regresi Linier Berganda**

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,054	3,337		3,612	,001
	Motivasi	,378	,087	,489	4,357	,000
	Stres Kerja	,328	,118	,311	2,772	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = Y = 12,054 + 0,378X_1 + 0,328X_2 + e$

Di mana:

$X_1$  = lingkungan kerja

$X_2$  = disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

Jika nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  akan diperoleh  $Y = 12,054$

1. Konstanta sebesar 23,683 artinya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja, bernilai nol

atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 12,054.

2. Nilai regresi 0,378  $X_1$  artinya apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,378 satuan.

Nilai regresi 0,328  $X_2$  artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial (uji $t_{hitung}$ )

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Motivasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,481	2,520		7,334	,000
	Motivasi	,534	,069	,692	7,728	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar  $7,728 > t_{tabel}$  1,989 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Stres Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,329	3,756		3,549	,001
	Stres Kerja	,664	,102	,630	6,538	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  stres kerja sebesar  $6,58 > t_{tabel}$  1,989 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

### Uji Hipotesis Simultan (uji $F_{hitung}$ )

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.819	2	303.909	36.777	,000 <sup>b</sup>
	Residual	528.868	64	8.264		
	Total	1136.687	66			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant) : Stres Kinerja, Motivasi

Sumber data: Hasil olahan data SPSS

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  36,777 >  $F_{tabel}$  3,140 dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja

##### Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-t variabel Motivasi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,357 > 1,997$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Pengaruh Stres Kerja

##### Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-t variabel Stres Kerja secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,772 > 1,997$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,777 > 3,140$  dan taraf signifikan lebih kecil yaitu 0,000 < ,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## SIMPULAN

Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung} 4,357 > t_{tabel} (1,997)$ . Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 18,481 + 0,534(X_1)$ . Koefisien determinasi menunjukkan Motivasi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 47,9% sedangkan sisanya 52,1% di luar penelitian ini.

Variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung} 2,772 > t_{tabel} 1,997$ . Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 13,329 + 0,664(X_2)$ . Koefisien determinasi menunjukkan Stres Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 39,7% sedangkan sisanya 60,3% di luar penelitian ini.

Motivasi dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai *sig* lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (0,000 > 0,05) dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,777 > 3,140$ . Untuk kontribusi variabel bebas terhadap terikat didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,520. Ini artinya 52,0% perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan stres kerja, Sisanya 48,0 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan stres kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. Dengan nilai koefisien korelasi 0,731 yang masuk pada kriteria KUAT (0,60-0,799).

## PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini. Terutama untuk CV Muslim Galeri Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

Algifari. (2010). *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

- Andre M.C Mamesah, L. K. (2016). *Lingkungan Kerja Secara Parsial Secara Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Arif.Ramadhani. (2011). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: PT.Sarana Panca Karya Nusa.
- Djastuti, N. P. (2015). *Disiplin kerja budaya organisasi dan lingkungan kinerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai*.
- Gozali, I. (2012). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Pt,Garmadia Pustaka Utama.
- M.Baiquni, W. d. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: Lubuk Agung.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: REFLIKA ADITAMA.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara Permendiknas No. 22 Tahun 2006 Tentang Standar isi.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Ramadhani, A. (2012). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sri, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Minggu Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taufiq, Z. H. (2012). *Secara Parsial Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Tuti, I. D. (2015). *Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Wardianto dan M, B. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: Lubuk Agung.