

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Profil Objek Penelitian**

UD. Gipang Manis Garuda Terbang merupakan usaha keluarga yang berada di Dusun Kates RT 001 RW 002 Desa Serut, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Blitar. UD. Gipang Manis Garuda Terbang berdiri sejak tanggal 07 Februari Tahun 2002 oleh pasangan suami istri Bapak Hj. Abdul Syakur dan Ibu Siti Rokayah. Sejarah berdirinya usaha ini bermula dari saran teman-temannya yang terlebih dulu memiliki usaha gipang. Kemudian saran dari temannya tersebut dijalankan dengan tekun sehingga berkembang pesat seperti saat ini. selain itu, keinginan untuk merubah nasib dan memberikan lapangan pekerjaan kepada warga sekitar menjadi latar belakang berdirinya usaha ini.<sup>1</sup>

UD. Gipang Manis Garuda Terbang milik H. Abdul Syakur memproduksi Gipang dengan berbagai varian rasa. Diantaranya rasa original, stroberri, alpokat, nanas, dan lainnya. Lingkup pemasaran UD. Gipang Manis Garuda Terbang ini sudah menyebar ke berbagai daerah di Jawa Timur diantaranya, Tulungagung, Trenggalek, Blitar, Kediri, Malang, Jombang, Ponorogo, Sragen, dan Surabaya . Bahkan sekarang ini

---

<sup>1</sup>Wawancara dengan ibu Siti Rokayah, selaku istri dari bapak H. Abdul Syakur, tanggal 13 April 2018 di Tempat Pembuatan Gipang Manis Garuda Terbang

sudah menembus luar pulau jawa, misalnya ke daerah Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, dan Aceh. Adapun kelebihan dari produk UD. Gipang Manis Garuda Terbang Serut Tulungagung ini ialah bahan baku yang digunakan dalam pembuatan gipang manis berasal dari bahan baku yang berkualitas dan terjaga kebersihannya. Selain itu cita rasa yang bervariasi menambah daya tarik konsumen untuk membeli gipang milik Bapak Hj. Abdul Syakur.

2. Jumlah Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang dan Jabatannya

Jumlah karyawan di UD. Gipang Manis Garuda Terbang Serut Tulungagung sebanyak 35 orang. Adapun daftar nama karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang Serut Tulungagung beserta tugasnya sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Nama Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang dan Tugasnya**

No	Nama	L/P	Tugas
1.	Kholis	L	Bedor
2.	Candra	L	Memasak
3.	Samun	L	Memasak
4.	Nardi	L	Memasak
5.	Angga	L	Memasak
6.	Agus	L	Memasak
7.	Bagus	L	Memasak

8.	Agus S.	L	Memasak
9.	Suji	L	Memasak
10.	Is	L	Memasak
11.	Pangkik	L	Bedor
12.	No	L	Bedor
13.	Kartilah	P	Paking
14.	Sumilah	P	Paking
15.	Ngatipah	P	Paking
16.	Siti	P	Paking
17.	Iyat	P	Paking
18.	Sutin	P	Paking
19.	Mah	P	Paking
20.	Risa	P	Paking
21.	Yana	P	Paking
22.	Imroatul Khasanah	P	Paking
23.	Robiyah	P	Paking
24.	Suprih	P	Paking
25.	Narti	P	Paking
26.	Kom	P	Paking
27.	Laminah	P	Paking
28.	Asiyah	P	Paking
29.	Umi	P	Paking
30.	Erna	P	Paking
31.	Dasih	P	Paking

32.	Sumiatun	P	Paking
33.	Kotin	P	Paking
34.	Imin	P	Paking
35.	Iim	P	Paking

### 3. Data Responden

#### a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden UD. Gipang Manis Garuda Terbang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-Laki	12 orang	35%
2.	Perempuan	23 orang	65%
Total		35 orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tentang jenis kelamin responden karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 65%. Sedangkan sisanya responden laki-laki sebanyak 12 orang atau 35%.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden UD. Gipang Manis Garuda Terbang sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik berdasarkan usia responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Prosentase
1.	20-30 tahun	12 orang	35%
2.	31-40 tahun	17 orang	48%
3.	41-50 tahun	6 orang	17%
Total		35 orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa dari 35 responden, jumlah responden yang berusia 20-30 Tahun sebanyak 12 orang atau 35%, usia 31-40 Tahun sebanyak 17 orang atau 48%, usia 41-50 Tahun sebanyak 6 orang atau 17%.

Berdasarkan usia responden yang paling banyak bekerja di UD. Gipang Manis Garuda Terbang adalah responden yang berusia 31 sampai 40 Tahun.

## **B. Deskripsi Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari faktor Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja sebagai variabel bebas, kemudian faktor Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Data dari variabel-variabel tersebut didapatkan melalui angket yang telah disebarkan kepada responden (Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang). Angket yang telah disebarkan kepada responden terdiri dari 5 item pernyataan pada setiap

variabelnya dan diukur menggunakan skala likert. Penjelasannya dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item	Skor Jawaban											Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	8	23%	26	75%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%	
X1.2	10	29%	24	69%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%	
X1.3	11	32%	23	66%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%	
X1.4	8	23%	26	75%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%	
X1.5	11	32%	23	66%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%	

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk item (X1.1) yaitu pekerjaan yang menyenangkan dapat mendorong untuk bekerja lebih baik, dari 35 responden terdapat 8 responden atau 23% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 75% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan pekerjaan yang menyenangkan dapat mendorong untuk bekerja lebih baik .

Pada item (X1.2) yaitu kesediaan memberi informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada perusahaan harus dilakukan oleh setiap karyawan atau pegawai seperti saya, dari 35 responden terdapat 10 orang atau 29% responden menyatakan sangat setuju. 24 responden atau 69% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan kesediaan memberi

informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada perusahaan harus dilakukan oleh setiap karyawan atau pegawai seperti saya.

Pada item (X1.3) yaitu saran dari teman sekerja dapat memudahkan pekerjaan, dari 35 responden terdapat 11 responden atau 32% menyatakan sangat setuju. 23 responden atau 66% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saran dari teman sekerja dapat memudahkan pekerjaan.

Pada item (X1.4) yaitu jenis pekerjaan saat membuat saya untuk berprestasi, dari 35 responden 8 orang responden atau 23% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 75% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan jenis pekerjaan saat membuat saya untuk berprestasi.

Pada item (X1.5) yaitu rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan harus dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai seperti saya, yaitu dari 35 responden 11 orang atau 32% menyatakan sangat setuju. 23 responden atau 66% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan harus dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai seperti saya.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	9	26%	25	72%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%
X2.2	10	29%	23	66%	2	5%	0	0%	0	0%	35	100%
X2.3	8	23%	24	69%	3	8%	0	0%	0	0%	35	100%
X2.4	10	29%	24	69%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%
X2.5	8	23%	26	75%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item (X2.1) yaitu hubungan antara karyawan dengan pimpinan telah berlangsung baik dan lancar, dari 35 responden terdapat 9 responden atau 26% menyatakan sangat setuju. 25 responden atau 72% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan hubungan antara karyawan dengan pimpinan telah berlangsung baik dan lancar.

Pada item (X2.2) yaitu hubungan antara karyawan dengan karyawan telah berlangsung baik dan lancar, yaitu dari 35 responden terdapat 10 responden atau 29% menyatakan sangat setuju. 23 responden atau 66% menyatakan setuju. 2 responden atau 5% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan hubungan antara karyawan dengan karyawan telah berlangsung baik dan lancar.

Pada item (X2.3) yaitu suhu udara dapat mempengaruhi hasil pekerjaan saya, yaitu dari 35 responden terdapat 8 responden atau 23%



menyatakan sangat setuju. 24 responden atau 69% menyatakan setuju. 3 atau 8% responden menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan suhu udara dapat mempengaruhi hasil pekerjaan saya.

Pada item (X2.4) yaitu suara bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja yaitu, dari 35 responden terdapat 10 responden atau 29% menyatakan sangat setuju. 24 responden atau 69% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan suara bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Pada item (X2.5) yaitu ventilasi dalam ruang kerja sudah memadai, dari 35 responden terdapat 8 responden atau 23% menyatakan sangat setuju. 26 atau 75% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan ventilasi dalam ruang kerja sudah memadai.

**Tabel 4.6**

**Deskripsi Variabel Stres Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	6	18%	28	80%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%
X3.2	9	26%	26	74%	0	0%	0	0%	0	0%	35	100%
X3.3	10	29%	23	66%	2	5%	0	0%	0	0%	35	100%
X3.4	13	38%	21	60%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%
X3.5	5	15%	29	83%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%

Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan (X3.1) yaitu tidak mudah marah ketika menghadapi pekerjaan di perusahaan, dari 35 responden terdapat 6 responden atau 18% menyatakan sangat setuju. 28 responden atau 80% menyatakan setuju. 1 responden atau 25% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan tidak mudah marah ketika menghadapi pekerjaan di perusahaan.

Pada item (X3.2) yaitu tidak berencana untuk tidak masuk kerja, dari 35 responden terdapat 9 responden atau 26% menyatakan sangat setuju. 26 responden atau 74% menyatakan setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan tidak berencana untuk tidak masuk kerja.

Pada item (X3.3) yaitu tidak mengalami kesulitan dalam bekerja, yaitu dari 35 responden terdapat 10 responden atau 29% menyatakan sangat setuju. 23 responden atau 66% menyatakan setuju. 2 responden atau 5% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan tidak mengalami kesulitan dalam bekerja.

Pada item (X3.4) yaitu tidak mengalami gangguan kesehatan selama mengerjakan pekerjaan perusahaan, dari 35 responden terdapat 13 responden atau 38% menyatakan sangat setuju. 21 responden atau 60% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan tidak mengalami gangguan kesehatan selama mengerjakan pekerjaan perusahaan.

Pada item (X3.5) yaitu tidak ada rasa kuatir dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 35 responden terdapat 5 atau 15% menyatakan sangat setuju. 29 responden atau 83% menyatakan setuju. 1 responden atau 2% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan tidak ada rasa kuatir dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.7**

**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	7	20%	28	80%	0	0%	0	0%	0	0%	35	100%
Y.2	9	2296%	25	72%	1	%	0	0%	0	0%	35	100%
Y.3	10	40%	23	66%	2	5%	0	0%	0	0%	35	100%
Y.4	14	17%	20	58%	1	2%	0	0%	0	0%	35	100%
Y.5	6	%	29	83%	0	0%	0	0%	0	0%	35	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan (Y.1) yaitu saya sering tepat waktu hadir ke perusahaan, dari 35 responden terdapat 7 responden atau 20% menyatakan sangat setuju. 28 responden atau 80% menyatakan setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan sering tepat waktu hadir ke perusahaan.

Pada item (Y.2) yaitu saya sering tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, dari 35 responden terdapat 9 responden atau 26% menyatakan sangat setuju. 25 responden atau 72% menyatakan setuju. 1 responden atau

2% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan sering tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.

Pada item (Y.3) yaitu saya harus menjaga ketelitian dalam bekerja, dari 35 responden terdapat 10 responden atau 29% menyatakan sangat setuju. 23 responden atau 66% menyatakan setuju. 2 responden atau 5% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan harus menjaga ketelitian dalam bekerja.

Pada item (Y.4) yaitu saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu dari 35 responden terdapat 14 responden atau 40% menyatakan sangat setuju. 20 responden atau 58% menyatakan setuju. 1 responden atau 25% menyatakan netral. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item (Y.5) yaitu saya sebagai karyawan dituntut untuk kreatif dalam bekerja, dari 35 responden terdapat 6 responden atau 17% menyatakan sangat setuju. 29 responden atau 83% menyatakan setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan sebagai karyawan dituntut untuk kreatif dalam bekerja.

## C. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya item pernyataan kuesioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya  $r_{tabel}$  adalah 0,338 ( $df = n-2 = 35-2 = 33$ ) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  pada *Correct Item Total Pearson Correlation* lebih besar dari 0,338. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel:

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	$R_{TABEL}$ (N=35) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,441	0,338	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,439	0,338	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,444	0,338	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,390	0,338	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,444	0,338	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,514	0,338	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,559	0,338	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,424	0,338	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,473	0,338	Valid

	X <sub>2,5</sub>	0,369	0,338	Valid
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,463	0,338	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,522	0,338	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,466	0,338	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,468	0,338	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,421	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,455	0,338	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,548	0,338	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,602	0,338	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,359	0,338	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,531	0,338	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mulai dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ .

#### b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* ( $\alpha$ ) > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,678	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,710	Reliabel
Stress Kerja ( $X_3$ )	0,707	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,728	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dari 0,60. Menurut Triton, hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan Reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Disini untuk mendeteksi normalitas data digunakan dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data dikatakan normal jika variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil dari uji normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67111240
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.809
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) variabel sebesar 0,530 yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.418	2.390
Lingkungan Kerja	.296	3.380
Stres Kerja	.377	2.649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas.<sup>2</sup> Berdasarkan hasil uji multikolinieritas sebagaimana pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai untuk (Motivasi Kerja) sebesar 2,390, (Lingkungan Kerja) sebesar 3,380, (Stres Kerja) sebesar 2,649. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinieritas, karena nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari atau tidak lebih besar dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat *Scatterplot* dengan dasar analisis sebagai berikut ini:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

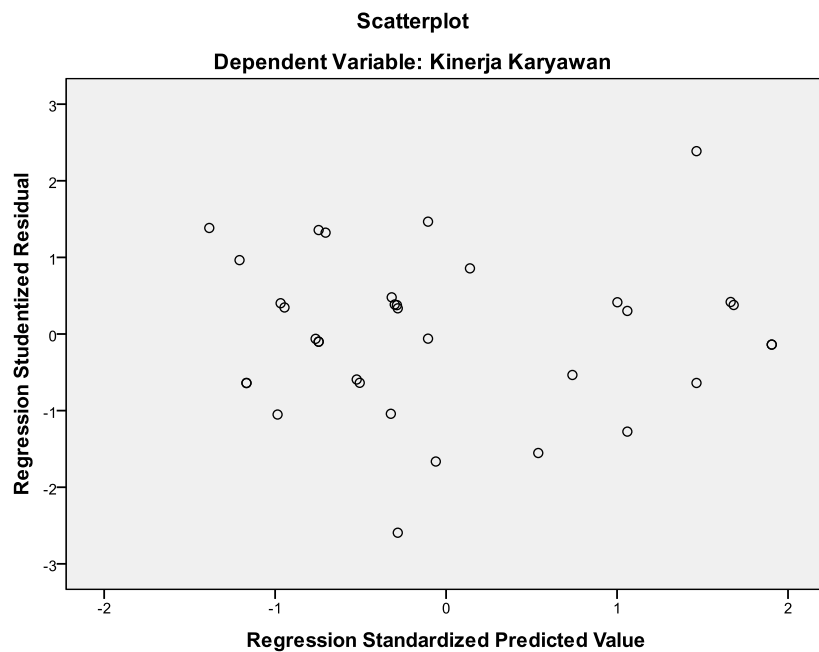
---

<sup>2</sup>Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik ..., hal. 79

2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji hesteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.12**

**Hasil Uji Hesteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil uji hesteroskedastisitas pada gambar 4.12, dapat dilihat bahwa tidak ada suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi hesteroskedastisitas.

**Tabel 4.13****Uji Glesjer****Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,312E-16	1,717		,000	1,000
Motivasi Kerja	,000	,113	,000	,000	1,000
Lingkungan Kerja	,000	,127	,000	,000	1,000
Stres Kerja	,000	,121	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Absut

Sumber : Data Primer diolah SPSS 18.0 tahun 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 , dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,1000 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja (X1). Pada variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,1000, lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2). Pada variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,1000, artinya lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Stres Kerja (X3).

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji pengaruh antara variabel independen (Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.037	1.717		-.022	.983
Motivasi Kerja	.338	.113	.335	2.983	.006
Lingkungan Kerja	.303	.127	.319	2.391	.023
Stres Kerja	.365	.121	.355	3.003	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah SPss 18.0 tahun 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 4.14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,037 + 0,338 (X_1) + 0,303 (X_2) + 0,365$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar -0,037 menyatakan bahwa apabila Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar -0,037.
- b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), data diatas menunjukkan nilai koefisien regresi  $X_1$  (0,338) motivasi kerja. Setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja. Sementara variabel  $X$  yang lain konstan (tetap) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,338.
- c. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), data diatas menunjukkan nilai koefisien regresi  $X_2$  (0,303) lingkungan kerja. Setiap peningkatan 1

satuan lingkungan kerja. Sementara variabel X yang lain konstan (tetap) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,303

- d. Variabel Stres Kerja (X3), data diatas menunjukkan nilai koefisien regresi X3 (0,365) stress kerja. Setiap peningkatan 1 satuan stress kerja. Sementara variabel X yang lain konstan (tetap) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar (0,365).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

$H_0$  : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  : Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.15**

#### Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-.022	.983
Motivasi Kerja	.335	2.983	.006
Lingkungan Kerja	.319	2.391	.023
Stres Kerja	.355	3.003	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.983 dengan nilai Sig. yaitu  $0,006 < 0,05$ . Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.391 dengan nilai Sig. yaitu  $0,023 < 0,05$ . Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

3) Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,003 dengan nilai Sig. yaitu  $0,005 < 0,05$ . Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara

Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Dari hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

$H_0$  : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji F adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.287	3	26.096	52.827	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.313	31	.494		
	Total	93.600	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 18.0 tahun 2018



$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung .

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $52.827 > 2,50$  dan nilai  $Sig. < 0,050$  yaitu  $0,000 < 0,050$ . Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Gipang Manis Garuda Terbang Desa Serut Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

c. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Analisis ini untuk mengetahui “seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”.<sup>3</sup> Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Dergibson Sugian Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 259

**Tabel 4.17****Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.836	.821	.70284

Model Summary

Sumber : Data Primer diolah 18.0 tahun 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel 4.17, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,821, artinya 82,1 % variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 17,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.