

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOCERIA PLASTIC & PRINTING SIDOARJO

NOVAL BAGUS PRASETYO

Email : bpnovall2@gmail.com

**Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Surabaya
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoceria Plastic & Printing Sidoarjo, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoceria Plastic & Printing Sidoarjo, (3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoceria Plastic & Printing Sidoarjo, (4) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoceria Plastic & Printing Sidoarjo. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indoceria Plastic & Printing Sidoarjo, yaitu sebanyak 85 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi. Diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan hasil analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi kerja (X1) sebesar 0,185 terhadap Kinerja Karyawan(Y) dan nilai thitung sebesar 2,606 dengan tingkat signifikansi 0,011 sedangkan nilai ttabel untuk penelitian ini sebesar 1,989. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,213 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai thitung sebesar 3,199 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan nilai ttabel untuk penelitian ini sebesar 1,989. Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan besarnya pengaruh Stres Kerja (X3) sebesar 0,164 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai thitung sebesar 1,563 dengan tingkat signifikansi 0,122 sedangkan nilai ttabel untuk penelitian ini sebesar 1,989.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi saat ini memasuki era globalisasi dunia industri memberikan pandangan cerah bagi semua partai politik dan perusahaan agar dapat berkompetisi dengan berbagai perusahaan lain dalam industri yang sama dalam hal

barang dan jasa. Mereka berharap mendapat manfaat dari kegiatan bisnis ini.

Motivasi adalah sebuah tindakan ataupun aksi yang memotivasi dan memberdayakan bawahan, memperkuat kegiatan, dan membimbing perilaku bawahan untuk menggapai tujuannya. Hal ini dapat membantu perusahaan menggapai tujuan perusahaan yang sama dengan

tujuan perusahaan. Motivasi yang terus menerus berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini juga menurunkan motivasi karyawan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya level keakraban antara karyawan dan lingkungan kerja yang tidak terduga. Perihal kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan peralihan. Adanya keuntungan langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, mempengaruhi perihal kondisi perusahaan. Dampak lingkungan tempat kerja pada pencapaian dan pencapaian karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan dan sangat esensial baik bagi lingkungan internal maupun eksternal. berlandaskan Wibowo (2017).

SDM Kelembagaan Dilatih secara profesional untuk menggapai keseimbangan antara keperluan karyawan dan keperluan serta tuntutan institusi. Tidak jarang banyak pekerja yang realitanya memiliki kapasitas skill yang tinggi namun tidak sanggup menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh elemen lingkungan kerja. Sayangnya, ini adalah perusahaan yang memiliki banyak potensi tetapi tidak dapat bertugas secara produktif.

Perihal kondisi ini juga terjadi di PT.Indoceria Plastik dan Printing Sidoarjo oleh sebab itu untuk menaikkan hasil kinerja dari perusahaan, tergantung pada lingkungan kerja. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PT.Indoceria Plastik dan Printing Sidoarjo telah melakukan banyak peralihan dalam SDM, pemasaran, operasi dan juga keuangan, menyediakan alat(mesin) berkualitas. Jika Anda memberi karyawan Anda lingkungan kerja yang nyaman, itu bisa menarik bagi perusahaan Anda dan menarik karyawan untuk bertugas demi perusahaan.

Perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja secara efisien. Semakin efisien staf Anda, semakin produktif perusahaan Anda secara keseluruhan dan semakin Anda dapat bertahan dalam kompetisi ujian. Karyawan

harus mampu menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya secara efektif, dan keberhasilan karyawan dapat diukur dari kepuasan pelanggan, berkurangnya ketidakpuasan, dan tercapainya tujuan yang setinggi-tingginya. PT. Indoceria Plastik dan Printing Sidoarjo dapat diukur dengan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta menjalankan peran dan fungsinya, yang semuanya berkorelasi linier dengan keberhasilan perusahaan. Penting untuk dipahami bahwa tidak mudah untuk mendapatkan hasil yang Anda harapkan dari karyawan Anda, karena mereka dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, keterampilan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu tentang karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas, oleh sebab itu sangat esensial bagi management untuk mempertimbangkan hal ini, adalah lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi karyawan, kepuasan kerja, level stres, status kerja, tekanan sosial karyawan, dan peralihan yang mempengaruhi kinerja karyawan menentukan apakah akan beroperasi dalam produksi ataupun tidak.

Kepuasan kerja selaku hasil keseluruhan dari suka dan tidak suka pekerja untuk berbagai aspek pekerjaan mereka Perasaan suka dan tidak suka yang dirasakan perseorangan terhadap pekerjaan tidak terlepas dari masalah perihal kondisi yang mengikuti perseorangan tersebut, salah satunya adalah stres. Stres yang dialami karyawan dapat mengindikasikan ketidakpuasan karyawan. Salah satu elemen penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja adalah tingginya level stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh beberapa stresor seperti

konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja, dan karakteristik tugas. Ketidaktelesan peran ataupun ambiguitas peran sama dengan suatu perihai kondisi dimana karyawan merasakan kebingungan akan tugas dan wewenang yang harus dikerjakan, ketidaktelesaan peran yang didapat dengan harapan peran yang seharusnya karyawan dapatkan. Ambiguitas peran juga didefinisikan selaku tidak adanya informasi yang memuaskan yang diperlukan agar seseorang menggapai peran mereka dengan cara yang memuaskan. Apabila kejadian tersebut terus berlangsung, maka akan berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi level kepuasan kerja mereka. Sehingga karyawan pun akan kehilangan motivasi dan semangat kerja yang selanjutnya akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan dan kinerja perusahaan.

Ada banyak penelitian tentang stres kerja. Stres adalah ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis yang muncul dari perbedaan keperluan kontekstual dan persyaratan slip dan dalam gairah yang harus dihadapi perseorangan. Stres sama dengan perihai kondisi internal yang terjadi, ditandai dengan gangguan fisik, lingkungan, dan sosial yang mungkin dalam perihai kondisi buruk. Stres kerja adalah ketika karyawan tidak memiliki keterampilan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, karyawan tidak dididik dengan benar ataupun tidak dialokasikan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Terjadi ketika tidak ataupun ketika dihadapkan dengan persyaratan pekerjaan yang bertentangan. Oleh oleh sebab itu itu, dapat disimpulkan bahwasanya stres kerja berkaitan dengan perihai kondisi yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan ataupun bisnis seorang karyawan melebihi skillnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode saya gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskrip. Berdasarkan Sugiyono (2017), teknik analisis deskriptif adalah metode yang diterapkan untuk menjelaskan ataupun menganalisis temuan, tetapi tidak untuk menarik kesimpulan yang lebih luas.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Berdasarkan Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generasi yang dibangun selaku berikut. Objek/subyek dengan ciri dan karakteristik tertentu ditentukan oleh penelitian yang akan diteliti dan menggapai suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen produksi PT. Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang diaplikasikan adalah "purposive sampling", adalah pemilihan sample dengan kriteria tertentu. Kriteria yang diaplikasikan adalah karyawan yang bertugas di PT. Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo yang terkait dengan proses produksi, mulai dari Manager sampai dengan Helper dengan masa kerja minimal 2 tahun. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus pendekatan Slovin adalah :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = nilai presisi (ditetapkan sebesar 90 % atau a =0,1)

1 = bilangan konstan

rumus Slovin digunakan di atas dihasilkan jumlah sampel sejumlah :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

$$n = \frac{499}{499(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{499}{5,99}$$

$$n = 83,31$$

Dengan demikian, dari total populasi 499, dimungkinkan untuk menggapai ukuran lebih dari 83, dengan hanya segelintir karyawan PT. Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo.

Dalam kasus 499 Populasi dan 83 hanya tidak mudah didapat. tentukan ataupun tarik sampel representatif menggunakan metode pengambilan sampel. Metode Pengambilan sampel adalah pembahasan tentang bagaimana merancang prosedur pengambilan sampel menjadi sampel yang representatif tentang bagaimana mengkonstruksi teknik yang berbeda dalam penelitian ekstraksi ataupun pengambilan sampel (Purwanto, 2017).

Dalam desain probabilitas berarti tidak lengkap dalam disetujui oleh menggunakan hukum probabilitas. Waktu, tenaga, dan biaya pelaksanaan survei terbatas oleh sebab itu responden berada di dekat lokasi survei hingga pemilihan. Untuk itu, metode *sampling* yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah "*Purposive Sampling*" oleh sebab itu teknik *sampling* ini diaplikasikan pada penelitian— penelitian yang lebih mengutamakan tujuan penelitian daripada sifat populasi dalam menentukan sampel penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian ataupun suatu yang jadi perhatian. Ada dalam penelitian ini selaku variabel terikat adalah Kinerja Karyawan(Y), sedangkan variabel bebas adalah motivasi kerja(X₁) lingkungan kerja(X₂) dan Stres kerja(X₃).

1. Kinerja Karyawan

Salah satu hal yang sangat esensial untuk menggapai tujuan bisnis adalah produktivitas karyawan. Produktivitas dan skill kerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan ketika karyawan melakukan tugasnya berlandaskan tanggung jawab yang dialokasikan. Anwar P Mank Negara (2015). "Hasilnya sama dengan proses kemajuan untuk menggapai hasil operasi." Power Up di atas (2017). "Prestasi dan prestasi adalah hasil dari hasil dan kerja serta kontribusi bagi institusi." Arkmed S Rookie (2013). "Hasil adalah proses melalui aktivitas karyawan kami, dan hasil yang kami dapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai lembaga." Syafaruddin Alwi (2012). Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja dan hasil kerja berkaitan dengan proses secara kualitatif dan kuantitatif selaku kontribusi kepada lembaga ataupun perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan kedatangan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah Seperangkat perilaku dan nilai yang mempengaruhi orang untuk menggapai tujuan tertentu sesuai dengan target pribadi. Motivasi kerja adalah motivasi guna bertugas lebih baik. Indicators diaplikasikan guna menilai variabel sinkronisasi karya dibagi jadi 2 kelompok adalah motivasi internal dan sinkronisasi eksternal. Tanggung jawab untuk memenuhi tugas motivasi internal, memiliki tujuan yang jelas untuk menyelesaikan tugas, menikmati pekerjaan, dan menentukan prioritas. Sedangkan motivasi eksternal adalah Dia selalu berusaha untuk memenuhi keperluan hidup dan pekerjaan, dia suka dipuji atas tindakan dan pekerjaannya, berharap dapat menarik perhatian teman dan atasan.

3. lingkungan Kerja

lingkungan kerja dapat didefinisikan selaku kekuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerja lembaga ataupun perusahaan. Berlandaskan Sedarmayati (2017) bahwasanya lingkungan kerja

adalah alat dan bahan yang ditemukan bersama-sama, lingkungan tempat seseorang bertugas, metode kerja dan gaya kerjanya, baik perseorangan maupun kelompok.

4. Stres Kerja

Malayu SP Hasibuan (2016) mendefinisikan stres selaku Menanggapi situasi yang dianggap menimbulkan tantangan ataupun ancaman bagi kesehatan manusia. Stres adalah setiap peristiwa fisik ataupun psikologis yang dianggap selaku ancaman potensial terhadap kesehatan fisik ataupun emosional. Tekanan kerja yang dihadapi karyawan biasanya disebabkan oleh pekerjaan yang terlalu banyak, kurangnya pemahaman tentang pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Peristiwa ini dapat menyebabkan stres dan berdampak negatif pada perilaku fisik, mental, dan perilaku karyawan.

3.4 Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber bahan survei sama dengan elemen esensial yang perlu diperhatikan dalam memilih metode pengumpulan informasi yang terdiri dari sumber primer dan sekunder. Uraian untuk kedua sumber data tersebut adalah selaku berikut:

A. Primer

Data yang primer sama dengan data diperoleh langsung dari sumbernya (tanpa melalui perantara), diamati, dicatat untuk pertama kalinya dan data ini disebut selaku data baru ataupun data asli. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini dari hasil kuesioner yang telah dibagikan pada karyawan PT. Indoceria plastic dan printing Sidoarjo.

B. Sekunder

Data yang Sekunder sama dengan data diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, secara tidak langsung (melalui media perantara). Data ini diperoleh dengan cara dokumentasi. Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah gambaran umum Perusahaan, Struktur lembaga, Deskripsi jabatan, dll.

Dalam penelitian ini, sumber data yang diaplikasikan adalah sumber data primer dan sekunder oleh sebab itu peneliti bermaksud untuk mengambil data dari sumber yang telah tersedia di perusahaan mengenai sejarah perusahaan, struktur lembaga, dan dokumen penfasilitasi lainnya yang diperoleh penulis dengan melakukan observasi langsung di PT. Indoceria plastic dan printing Sidoarjo.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Dalam melakukan penyelidikan, perlu ditentukan metode pengumpulan data yang diterapkan untuk memperoleh data tersebut. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang khusus diterapkan dalam penelitian ini:

1. Observasi

Pengamat bisa langsung ke lokasi untuk observasi dan pendataan. PT. Indoceria plastic printing Sidoarjo. Data yang diperoleh dari pengamatan ini adalah tata letak tata ruang kantor perusahaan dan berbagai permasalahan yang dihadapinya pada PT. Indoceria plastic dan printing Sidoarjo.

2. Kuesioner

Berlandaskan Sugiyono (2017), "Ini setara dengan metode pengumpulan data dilaksanakan memberikan serangkaian problem ataupun jawaban tertulis kepada koresponden survei". Survei ataupun kuesioner identik dengan metode pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti untuk memungkinkan pengungkapan data untuk setiap variabel. Survei dapat dialokasikan langsung kepada responden, dapat dalam format pertanyaan/pintu tertutup ataupun terbuka, ataupun dapat dikirim melalui surat ataupun Internet.

3.6 Analisis Data

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap antara lain :

1. Proses dalam *editing*

level Analisis Data adalah laporan Edit Satuan Data Dari dikumpulkan dari hasil survei lapangan. Selaku aturan umum,

proses pengeditan data bertujuan untuk memastikan bahwasanya yang diamati dianalisis akurat dan juga lengkap..

2. Proses dalam *coding*

transformasi data kualitatif jadi angka secara mengelompokkan jawaban ada yang berlandaskan kategori esensial (*coding*).

3. Proses dalam *scoring*

Proses penentuan score tanggapan koresponden, dilakukan menghasilkan klasifikasi dan kategori yang sesuai berlandaskan komentar responden.

4. Tabulasi

Ini memberikan data. Dari jumlah tersebut, diambil dari tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat dengan jelas hasil penelitian. Setelah proses kontra indikasi selesai, data dalam tabel diproses menggunakan perangkat lunak statistik adalah SPSS19.

3.6.1 Analisis Data Kualitatif

Analisa kualitatif adalah Analisis yang tidak didasarkan pada data yang dapat dihitung (numerik). Analisis kualitatif diterapkan untuk memberikan informasi tentang angka-angka yang diperoleh dari analisis.

Teknik diaplikasikan menganalisis masalah dengan bahasa verbal berlandaskan data penelitian. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *Skala likert*.

Teknologi ukuran Teknologi pengukuran likert yang dikembangkan di Ransis Ilkert bertujuan untuk mengukur pengaruh sinkronisasi, lingkungan dan stres kerja terhadap produktivitas dalam Studi dari PT Indoceria Plastic, percetakan Sidoarjo. Tentukan skor untuk setiap pernyataan ataupun pertanyaan dan lakukan ini. Skala Ilkert adalah total skor dari yang dihasilkan menggunakan beberapa kalimat ataupun item pertanyaan yang beberapa kalimat ataupun pertanyaan diterapkan untuk menjelaskan variabel penelitian ataupun indicator.

Skala ini banyak diterapkan oleh sebab itu mudah dibuat, Anda dapat dengan bebas memasukkan kalimat dan

pertanyaan terkait, dapat diandalkan, dan dapat diterapkan ke berbagai aplikasi. Skala ini dapat dengan mudah diaplikasikan untuk survei yang berfokus pada responden dan objek.

Sehingga orang yang melakukan penelitian akan mengetahui perbedaan jawaban dari setiap responden. Dalam survei ini, setiap pertanyaan ataupun pertanyaan dibuat dari indikator dalam tabel survei dan berisi menggunakan skala peringkat 5 Rincian pada Tabel 3.1 adalah:

Tabel 3.1

Tingkat Preferensi Jawaban Kuesioner

Nilai (Skor)	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

(Sumber : Arikunto: 2016)

Ketika kategori lima diaplikasikan di atas diyakini bahwasanya dapat lebih mewakili kekuatan peringkat responden (Arikunto, 2016).

3.6.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis berlandaskan data yang dapat dihitung (angka). Peneliti menggunakan program SPSS untuk mempermudah analisis data. SPSS (Statistical Package for Social Science) 19.

3.6.3 Alat Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan mengukur validitas ataupun kesesuaian kuesioner. Kuesioner diketahui valid jika pertanyaan dari kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang sedang diukur oleh kuesioner. Cara untuk mengukur validitas adalah korelasi antara skor pertanyaan dan skor total variabel.

Pada hitung $> r_{tabel}$, jika nilainya positif maka pertanyaan ataupun indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2016). Metode untuk mengukur keefektifan kuesioner dilakukan dengan menggunakan persamaan untuk menghitung nilai korelasi antara masing-masing pertanyaan data dengan skor dari total. Teknik Korelasi Product Moment, selaku berikut :

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana : r = koefisien korelasi
 x = skor pertanyaan
 y = skor total
 N = jumlah responden
 Σ = total

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berarti diukur, yang sama kuesioner selaku variabel indeks kuesioner. Jawaban Orang hingga kalimat adalah, jika maka dinyatakan kredibel / kredibel (Ghozali, 2016).

Pengukuran keandalan dimungkinkan dengan One Shot / satu pengukuran 44 juta, hasil adalah antara pertanyaan lainnya dan pertanyaan dan jawaban atas pertanyaan ukur korelasinya. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS 19 skill untuk ukur reliabilitas menggunakan Uji Statistika Cronbach Alpha (α). Jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ untuk, maka variabel tersebut disebut reliabilitas. Persamaan menerapkan ke menghitung koefisien Alpha dan sama dengan:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Dimana :
 α = koefisien reliabilitas
 r = mean korelasi item
 k = jumlah variabel
 1 = bilangan konstan

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik memiliki tujuan mengetahui apa variabel-variabel dipakai dalam penelitian ini jumlahnya banyak ataupun tidak lalu dianalisis menggunakan Analisis Regresi. Tes uji Asumsi Klasik yang diaplikasikan adalah :

1. Uji Multikolinieritas

Uji linieritas berganda bertujuan untuk menguji apakah suatu mode regresi memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). Mode regresi yang baik memastikan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya perubahan dalam mode regresi:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu pertimbangan model regresi empiris yang tinggi.

2. Menganalisis Matriks Korelasi variabel independensi. Jika korelasinya cukup tinggi/di atas 0,90 maka sama dengan adanya indikasi multikolinieritas.

3. Dapat dilihat dari Nilai Tolerance dan Iawannya, Variasi Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $< 0,10$ ataupun = nilai VIF > 10 berarti menandakan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinieritas Beberapa variabel independen diterapkan bersama-sama dalam persamaan inklusif. Persamaan adalah persamaan yang menguji variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji varians seragam bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians untuk pengamatan lain pada residual pengamatan dalam mode regresi. Jika varians dari residu pengamatan lain dari satu pengamatan konstan, dikatakan berbeda, dll. keasaman, dan dikatakan terdispersi merata. Mode regresi yang baik

adalah bahwa tidak ada varians yang seragam. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya varians seragam adalah dengan memeriksa grafik Plot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID) dari variabel dependen (Ghozali 2016).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur level normalitas variabel dependens dan independens. Mode regres yang bagus adalah dengan menggunakan pendistribusian data normal ataupun sesuatu yang hampir seperti norma. Jalan untuk mendeteksi apa suatu residual terdistribusi normal adalah dengan melihat estimasi probabilitas Plot, jadi perbandingan pendistribusi kumulatif dari pendistribusi normal. Pendistribusi normal membentuk diagonal dari garis lurus, dan titik data lainnya dibanding dengan diagonal. Jika pendistribusi data residual terdistribusi normal, garis mewakili data aktual mengikuti diagonal. (Ghozali, 2016).

3.6.5 Analisis Regresi linier berganda

Regresi linier berganda diterapkan untuk menentukan korelasi kausal dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk memperkirakan nilai X dan korelasi (sebagai variabel independen) menggunakan rumus statistik atau model matematika.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Stres Kerja

β 123 = Koefisien regresi yang hendak diteliti

e = error

3.6.6 Koefisien Determinasi

Mode pengujian I dari penelitian ini pada dasarnya adalah menghitung koefisien

determinasi (R²), ukuran seberapa jauh mode tegangan I ketika memperhitungkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. R² Variabel Independen menunjukkan pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen dan variabel independen memiliki R² maksimum yang menunjukkan pengaruh dominan terhadap variabel independen. Kuantitas di mana didefinisikan selaku R² dikenal selaku untuk koefisien determinasinya (ke) yang sama dengan kuantitas yang sama yang paling umum diterapkan untuk mengukur manfaat pemasangan dari garis regresi. Oleh, R² mengukur persentase (parsial) ataupun persentase variasi total Y yang dihasilkan oleh mode regresi. Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran jarak mode tegangan I ketika memperhitungkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel terikat dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas. Dapat dilihat bahwasanya uji R² (koefisien keluar) adalah hingga, dan tegangan variabel bebas hingga menjelaskan variabel terikat. R² Nilai berkisar dari 0 (nol) hingga 1 (1). Semakin besar nilai R² (mendekati 1) berarti hasil regresi lebih baik (variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara keseluruhan), dan nol mendekati berarti lebih buruk hasil regresi. berarti bahwasanya variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Tampilan dalam program SPSS diperlihatkan dengan melihat seberapa besar Adjusted-R² pada tampilan Model Summary.

3.6.7 Uji kepada Regresi Parsial (Uji t)

Uji t-statistik pada dasarnya memperlihatkan bagaimana pengaruh satu variabel independen secara individual ketika memperhitungkan variasi dalam variabel dependen (Ghozali 2016).

Langkah – langkah pengujian adalah selaku berikut :

a) Formulasi Hipotesis

1. $H_0 : b_1 : b_2 : b_3 = 0$. Artinya, variabel independen bukan sama dengan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 : b_2 : b_3 \neq 0$. Artinya, variabel independen sama dengan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = \dots = b_k = 0$. Artinya, apakah semua variabel independen bukan sama dengan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \dots \neq b_k \neq 0$. Artinya, semua variabel independen secara simultan sama dengan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Derajat Kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari thitung dan ttabel.

Menggunakan uji dua sisi dengan 85 sampel, TTbel adalah 1,988. Jika thitung > ttabel H_0 ditolak dan H_a disetujui. Bila thitung < ;Maka H_0 diperoleh dan H_a ditolak.

c) Merancang Kesimpulan

1. Bila thitung > ttabel H_0 ditolak dan H_a diperoleh, menegaskan bahwasanya variabel independen secara perseorangan memengaruhi variabel dependen.

2. Bila thitung < ttabel maka H_0 diperoleh dan H_a ditolak, menegaskan bahwasanya variabel independens secara perseorangan tidak memengaruhi variabel dependens.

b) Derajat Kepercayaan 5% (= 0,05) dari Fhitung dan Ftabel .

Dengan menggunakan total 85 sampel dan 3 variabel independens, diperoleh Ftabel sebesar 2,71. Untuk Fhitung > 2,71, H_0 ditolak dan diperoleh H_a . H_a ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Bila Fcount < 2.71 Selanjutnya, H_0 dicari dan H_a ditolak. H_a ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

c) Membuat Kesimpulan

1. Bila Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diperoleh.
2. Bila Fhitung < Ftabel maka H_0 diperoleh dan H_a ditolak.

3.6.8 Uji terhadap Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F-statistik pada hakekatnya menegaskan apa seluruh variabel independens dimasukkan ke dalam mode memiliki pengaruh yang signifikan ataupun koefektif terhadap variabel dependen. (GhozaIi, 2016). Variabel independen adalah Motivasi kerja(X1), lingkungan kerja(X2), dan Stres kerja(X3) yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh selaku simultan ataupun bersama terhadap variabel dependens adalah Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Indoceria Plastic dan printing Sidoarjo. Langkah – langkah pengujian adalah selaku berikut :

a) Menentukan Formulasi Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi kerja(X1)

Berlandaskan pengolahan data dengan program SPSS-19 serta kuesioner telah dibagikan kepada para responden, maka hasil respon pada variabel X1 pada Tabel 4.1 berikut : (Output dari SPSS terlampir pada halaman lampiran).

Tabel 4.1
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1

Kode Item Pernyataan	Hasil Tanggapan Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Q4	1	1,2	3	3,5	24	28,2	41	48,2	16	18,8
Q5	1	1,2	12	14,1	29	34,1	31	36,5	12	14,1
Q6	1	1,2	8	9,4	21	24,7	46	54,1	9	10,6
Q7	-	-	6	7,1	19	22,4	45	52,9	15	17,6
Q8	2	2,4	8	9,4	20	23,5	36	42,4	19	22,4

(Sumber : Data primer yang diolah, 2019)

Berlandaskan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwasanya frekuensi responden

untuk motivasi kerja didominasi oleh tanggapan konsisten dengan rerata interval 18,4588, median 19,000, serta modus 19,00.

4.2.2 Tanggapan dari Responden kepada Variabel lingkungan kerja(X2)

Berlandaskan Hasil respon terhadap angket, variabel X2, penyebaran pengolahan data dan respon dengan bantuan program SPSS 19 tercantum pada Tabel 4.2 di bawah ini.: (Output dari SPSS terlampir pada halaman lampiran).

Tabel 4.2

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2

Kode Item Pernyataan	Hasil Tanggapan Responden									
	ST		TS		N		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Q9	2	2,4	6	7,1	12	14,1	46	54,1	19	22,4
Q10	2	2,4	15	17,6	19	22,4	41	48,2	8	9,4
Q11	2	2,4	3	3,5	22	25,9	46	54,1	12	14,1
Q12	-	-	6	7,1	12	14,1	51	60	16	18,8
Q13	-	-	10	11,8	22	25,9	42	49,4	11	12,9

(Sumber : Data primer yang diolah, 2019)

Berlandaskan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwasanya frekuensi respondens kepada lingkungan kerja mayoritas sependapat dengan interval mean 18,6118, median 19,000, serta mode 19,00.

4.2.3 Tanggapan dari Responden kepada Variabel Stres kerja(X3)

Berlandaskan hasil tanggapan terhadap variabel perlakuan X3 dengan menggunakan program SPSS 19 dan kuesioner yang dibagikan kepada responden disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini. :(Output dari SPSS terlampir pada halaman lampiran).

Tabel 4.3

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X3

Kode Item Pernyataan	Hasil Tanggapan Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Q14	-	-	4	4,7	24	28,2	42	49,4	15	17,6
Q15	-	-	11	12,9	26	30,6	33	38,8	15	17,6
Q16	-	-	6	7,1	23	27,1	36	42,4	20	23,5

(Sumber : Data primer diolah: 2019)

Berlandaskan Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwasanya frekuensi respondens kepada stres kerja mayoritas setuju dengan

interval mean 11,2353, median 11,000, serta mode 12,00

4.2.4 Tanggapan dari Responden kepada Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berlandaskan hasil tanggapan terhadap perlakuan variabel Y dengan menggunakan program SPSS 19 dan kuesioner yang dibagikan kepada responden disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini. : (Output dari SPSS terlampir pada halaman lampiran).

Tabel 4.4

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y

Kode Item Pernyataan	Hasil Tanggapan Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Q	-	-	15	17,6	25	29,4	38	44,7	7	8,2
Q	-	-	8	9,4	19	22,4	44	51,8	14	16,5
Q	1	1,2	4	4,7	14	16,5	37	43,5	29	34,1

(Sumber : Data primer yang diolah, 2019)

Berlandaskan Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwasanya frekuensi respondens kepada kinerja karyawan mayoritas setuju dengan interval mean 11,1765, median 11,000, serta mode 10,00.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna memaklumi apakah kalimat yang terdapat dalam angket tersebut sesuai ataupun valid untuk diterapkan selaku alat penelitian. Delapan puluh lima responden akan menguji validitas dan reliabilitas penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 19 dengan sampel yang diterapkan pada setiap indikator dari masing-masing variabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan untuk mengukur validitas ataupun kesesuaian kuesioner. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan dari angket tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan tabel pertanyaan. Cara mengukur validitas dengan melakukan korelasi antara skor pertanyaan dan skor total suatu variabel.

Apabila r hitung > r tabel dan nilai positif, maka dari itu pertanyaan ataupun indikatornya dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r	r	Sig.	Kriteria
Motivasi Kerja(X1)	Q4	0,703	0,215	0,000	Valid
	Q5	0,638	0,215	0,000	Valid
	Q6	0,702	0,215	0,000	Valid
	Q7	0,613	0,215	0,000	Valid
Pengalaman Kerja(X2)	Q8	0,734	0,215	0,000	Valid
	Q9	0,699	0,215	0,000	Valid
	Q10	0,738	0,215	0,000	Valid
	Q11	0,758	0,215	0,000	Valid
	Q12	0,611	0,215	0,000	Valid
Kemampuan Kerja(X3)	Q13	0,676	0,215	0,000	Valid
	Q14	0,796	0,215	0,000	Valid
	Q15	0,812	0,215	0,000	Valid
	Q16	0,737	0,215	0,000	Valid
Produktivitas Kerja(Y)	Q1	0,754	0,215	0,000	Valid
	Q2	0,738	0,215	0,000	Valid
	Q3	0,730	0,215	0,000	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2019)

Pada Tabel 4.5 di atas terlihat bahwasanya hasil validasi menunjukkan bahwasanya nilai hitung masing-masing variabel lebih besar dari 0,215 dari uji dan level signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya setiap pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS 19, memberikan fasilitas guna mengukur reliabilitas menggunakan Uji Statistika Cronbach Alpha (α). Sesuatu variabel dianggap reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Motivasi Kerja(X1)	0,706	Reliabel
Lingkungan kerja(X2)	0,675	Reliabel
Stres kerja(X3)	0,677	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,633	Reliabel

(Sumber : Data primer yang diolah, 2019)

Dari Tabel 4.6 diatas, terlihat bahwasanya nilai Cronbach Alpha dari tiap - tiap konstruk lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwasanya kuesioner sama dengan indikator dari variabel ataupun konstruksi tersebut reliabel ataupun handal.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda diaplikasikan guna memahami seberapa besarnya pengaruh variabel independens kepada variabel dependen (Ghozali, 2016). Di kalangan umum formula ataupun rumus persamaan regresi linear berganda yang diaplikasikan dalam sebuah penelitian adalah selaku berikut:

Y=a+ b1X1+ b2X2+ b3X3+e

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Lingkungan kerja
- X3 = Stres kerja
- b1–b3 = koefisien regresi yang hendak ditafsirkan
- a = konstanta
- e = error

Tabel 4.7

Hasil Estimasi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.949	1.832		1.064	.291		
MOTIVASI	.493	.370	.270	.614	.539	.811	1.234
LINGKUNGAN	.181	.071	.909	2.600	.011	.999	1.000
STRES	.211	.061	.311	3.441	.001	.811	1.234

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber : Data primer diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai hasil estimasi oleh Regresi Linear Berganda menggunakan program SPSS 19, dapat disimpulkan persamaan dari regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah selaku berikut :

$$Y = 1.949 + 0,185X_1 + 0,213X_2 + 0,164X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Stres Kerja

a) Model tersebut berarti bahwasanya variabel Motivasi Kerja(X₁) memiliki pengaruh yang positif kepada Kinerja karyawan(Y) dengan nilai 0,185.

b) Variabel Lingkungan Kerja(X₂) memiliki pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai 0,213.

c) Variabel Stres Kerja(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai 0,164.

Namun, untuk menguji signifikansi koefisien regresi, kita perlu menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut:

4.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan bagaimana satu variabel independens memengaruhi secara individual ketika menjelaskan variasi variabel dependens (Ghozali 2011). Pengambilan keputusan dengan signifikansi(α)=0,05 dan membandingkan nilai thitung dengan ttabel ditentukan selaku berikut:

- 1) Jika level signifikansi < 0,05 dan nilai thitung > ttabel maka H₀ ditolak dan H_a diperoleh.
- 2) Jika level signifikansi < 0,05 dan nilai thitung < ttabel maka H₀ diperoleh dan H_a ditolak.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 19 maka menghasilkan output selaku berikut:

Tabel 4.8
Hasil Linear Berganda (Uji t)

Model	Unstandardize		Standardize		Collinearity	B
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	1.949	1.833		1.000	.291	
MOTIVASI	.491	.777	.276	.611	.2	.811
LINGKUNGAN	.213	.071	.909	.266	.011	.9
STRES	.164	.101	.310	.061	.1	.999
	.213	.061	.1	3.1	.001	1
	.164	.071	.16	.99	.2	.811
	.164	.101	.7	1.5	.12	.7

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Data primer diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwasanya hasil kalkulasi koefisien regresi dengan Uji t adalah selaku berikut:

d) Nilai thitung pada variabel Motivasi Kerja(X₁) adalah sejumlah 2,606 dengan level signifikansi 0,11. Oleh sebab itu thitung 2,606 > ttabel 1,988 dengan level signifikansi 0,011 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diperoleh.

Kesimpulan: " Motivasi di tempat kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan itu terbukti benar. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individu dan signifikan.

e) Nilai thitung pada variabel Lingkungan kerja(X₂) adalah sebesar 3,199 dengan level signifikansi 0,002. Oleh sebab itu thitung 3,199 > ttabel 1,988 dengan level signifikansi 0,002 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diperoleh.

Kesimpulan : " Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan" terbukti akan kebenarannya. Ataupun dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh secara perseorangan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

f) Nilai thitung pada variabel Stres kerja(X₃) adalah sebesar 1,563 dengan level signifikansi 0,122. Oleh sebab itu thitung 1,563 < ttabel 1,988 dengan level signifikansi 0,122 > 0,05 maka H₀ diperoleh dan H_a ditolak.

Kesimpulan: ”Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan” terbukti akan kebenarannya. Ataupun dengan kata lain variabel Stres kerja berpengaruh secara perseorangan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini juga membuktikan kebenaran hipotesis dalam uji-F, yang pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang termasuk dalam mode ini memiliki pengaruh simetris ataupun koefektif terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2016). Hasil kalkulasi menggunakan SPSS 19 disajikan pada Tabel 4.21 selaku berikut:

Tabel 4.9
Hasil Estimasi Linear Berganda(Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,176	3	26,725	8,653	,000 ^a
	Residual	250,177	81	3,089		
	Total	330,353	84			

a. Predictors : (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Stres kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber : Data primer diolah, 2019)

Berlandaskan ANOVA ataupun Ftest, dapat diperoleh Fhitung sejumlah 8,653 dengan level signifikans 0,000. Oleh sebab itu probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05) serta Fhitung lebih besar dari Ftabel (8,653 lebih besar dari 2,71) dapat dinyatakan bahwasanya variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja(X1), persepsi lingkungan kerja(X2), dan Stres kerja(X3) secara simultan ataupun bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja karyawan(Y).

4.3.5 Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien Determinasi(R²) pada hakikatnya mengukur sejauh mana skill model dalam menerangkan ragam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,493 ^a	,243	,215	1,75744	,243	8,653	3	81	,000	1,768

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber : Data primer diolah, 2019)

Dari Tabel 4.10 terlihat tampilan output SPSS 19 model Summary besarnya Adjusted R Square adalah 0.243. Hal ini berarti hanya 24.3 persen variasi Kinerja karyawan(Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen adalah Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan Stres kerja. Sedangkan sisanya (100% - 24.3% = 75.7%) dijelaskan oleh alasan lainnya diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Di lihat dari Nilai Tolerance serta Inflation Factor(VIF). Jika nilai tolerance < 0.10 ataupun = nilai VIF > 10 yang artinya menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 4.11
Nilai Tolerance dan VIF

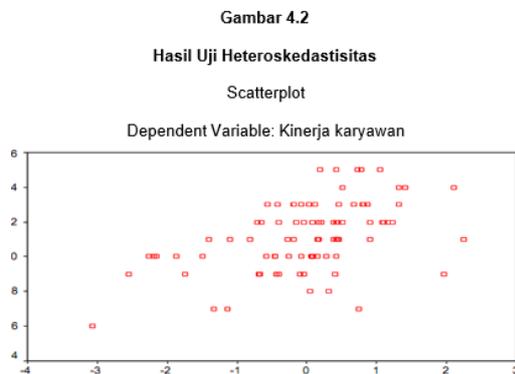
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,819	1,222
Lingkungan kerja	0,991	1,009
Stres kerja	0,817	1,224

(Sumber : Data primer yang diolah, 2019)

Dari Tabel 4.11 di atas, terlihat bahwasanya Tidak ada variabel dengan nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 10%. Artinya, tidak ada korelasi antar variabel independen yang lebih besar dari 95%. Oleh karena itu, dinyatakan dengan jelas bahwa tidak ada kemungkinan variasi antar variabel bebas dalam mode regresi..

2. Uji Heteroskedastisitas

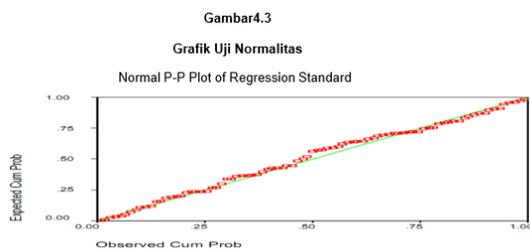
Berlandaskan pengolahan data yang telah dilakukan maka hasil uji Heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 4.2 dibawah adalah:



Berlandaskan Gambar 4.2 diatas maka dapat dilihat bahwasanya tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Berlandaskan pengolahan data yang telah dilakukan maka hasil uji Normalitas ditunjukkan pada Gambar 4.3 dibawah adalah:



Berlandaskan Gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwasanya data menyebar secara diagonal dan berlanjut pada arah diagonal, sehingga model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

KESIMPULAN

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT, berlandaskan investigasi terhadap Indoceria Plastic dan printing Sidoarjo Hasil pengujian yang diperoleh pada investigasi ini adalah selaku berikut.

1. Motivasi hari diketahui berpengaruh terhadap, dimana positif sebesar dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh motivasi (X1) sebesar 0.185 hari terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai thitung sebesar 2.606. 1988 Dalam penelitian ini, nilai t-hitung sedangkan skor signifikansi adalah 0.011.

2. Berlandaskan survei terhadap karyawan PT. Indoceria piastic dan printing Sidoarjo sedang dipraktikkan dan diketahui bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ditunjukkan pada hasil pengolahan data dan SPSS 19. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh 0.213 di lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Nilai ttabel untuk penelitian ini adalah 1.988.

3. Berlandaskan Investigasi Staf PT. Indoceria Plastic dan printing Sidoarjo sedang dipraktekkan dan diketahui bahwasanya stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dari menjadi menjadi dengan hasil SPSS 19 sebesar 0.164. Nilai thitung adalah 1.563 dengan skor signifikansi 0,122, sedangkan ttabel untuk penelitian ini adalah 1,988.

4. Saat menguji keaslian hipotesis, alasan pengambilan keputusan dapat menggunakan uji F dan juga hasil uji t. Pada hasil pengolahan data diperoleh nilai Fhitung adalah 8.653 yang berarti 0.000, tetapi nilai Ftabel dalam penelitian ini adalah 2.71. Oleh sebab itu, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dapat disimpulkan pada PT. Indoceria piastic dan printing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sidoarjo.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil analisis dan kesimpulan di atas, selaku bahan tinjauan perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penulis Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo menyarankan:

1. Kinerja Karyawan PT. Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo
 - a. Bisnis harus memposisikan karyawannya sesuai dengan kualitas karyawannya. Karyawan berkualitas berada dalam bisnis yang menuntut. Staf kualitas standar melakukan hal-hal yang sangat sederhana. Karyawan berkualitas buruk melakukan hal-hal sederhana. Hal ini untuk memastikan bahwasanya karyawan tidak meremehkan pekerjaan mereka ataupun merasa sulit untuk menyelesaikan tugas.
 - b. Karyawan harus segera menyelesaikan pekerjaan mereka, bahkan jika mereka terlambat dalam pekerjaan mereka.
2. Sinkronisasi bisnis karyawan PT. Indoceria Plastic dan cetak Sidoarjo
 - a. Pendapatan/upah yang tinggi menjadi salah satu elemen yang melatarbelakangi tingginya sinkronisasi usaha. Pelaku usaha harus memberikan penghasilan yang memadai kepada karyawannya agar dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Karyawan harus mampu meningkatkan jumlah pekerjaan tidak hanya untuk menggapai prestasi kerja yang tinggi, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Karyawan di lingkungan kerja PT. Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo
 - a. Perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kapabilitas karyawannya agar dapat meningkatkan kapabilitasnya.
 - b. Karyawan harus berusaha untuk mendapatkan hasil yang baik dalam

pekerjaan mereka. Karyawan harus berusaha untuk mengurangi kesalahan dan memuaskan hasil pekerjaannya saat melakukan pekerjaannya.

4. Karyawan stres kerja PT. Indoceria Plastic dan Printing Sidoarjo
Suatu instansi ataupun perusahaan ingin menggapai kinerja pegawai yang baik untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan secara default. Perusahaan harus memperhatikan perihal kondisi seluruh karyawan, termasuk meningkatkan stres kerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE
- Annisa, Nenden N. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chrisnanda, Dody. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mas Sumbiri. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Darmawan, Rochmad B (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Fauziyyah, Aliyyah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2017). Organization, Behavior, Structure & Process, edition 10. Boston. USA.
- Hamzah B. Uno, (2017) TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.
- Khoiriyah. (2009). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aji Bali Jayawijaya Surakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Purwanto. (2017). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. (2012) . Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen, (2016). Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. (2013). Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Sanjaya, Rido. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media. <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>. Diakses tanggal 28 Januari 2019.
- <http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-pengalaman-kerja.html>. Diakses tanggal 28 Januari 2019.