

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini peneliti akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung adalah, sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	4	11,4%
Perempuan	31	88,6%
Total	35	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 31 karyawan atau sebesar 88,6 %, artinya sebagian besar karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung berjenis kelamin Perempuan.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 Tahun	25	71,4%
26-30 Tahun	7	20,0%
31-35 Tahun	3	8,6%
> 40 Tahun	0	0%
Total	35	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, paling banyak berusia 20-25 Tahun yang berjumlah sebesar 25 karyawan atau sebesar 71,4 %, artinya sebagian besar karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung berusia 20-25 Tahun.

3. Masa Kerja Karyawan

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
0-2 Tahun	13	37,1%
3-4 Tahun	17	48,6%
5-6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Total	35	100%

sumber : Data diolah, 2022

berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, paling banyak memiliki masa kerja 3-4 Tahun yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 48,6 %, artinya sebagian besar karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung memiliki Masa Kerja 3-4 Tahun.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	29	82,9%
Diploma	2	5,7%
S1	4	11,4%
Total	35	100,0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, Paling banyak memiliki Pendidikan Terakhir SMA sebesar 29 karyawan atau sebesar 82,9 %, artinya sebagian besar karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung memiliki pendidikan terakhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Etika Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (3)		STS (1)	
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	6	17,1%	17	48,6%	12	34,3%	0	0%	0	0%
2	Saya tidak pernah menunda waktu dalam bekerja	11	31,4%	16	45,7%	8	22,9%	0	0%	0	0%
3	Saya mampu bekerja sama dengan atasan dan teman sekerja	14	40,0%	13	37,1%	8	22,9%	0	0%	0	0%
4	Lingkungan pekerjaan saya membebaskan saya berfikir yang positif	11	31,4%	13	37,1%	11	31,4%	0	0%	0	0%
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	7	20,0%	20	57,1%	7	20,0%	1	2,9%	0	0%
6	Sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melaksanakan	7	20,0%	22	62,9%	6	17,1%	0	0%	0	0%

	pekerjaan										
7	Sebagai karyawan saya sudah melakukan pekerjaan dengan baik	11	31,4%	16	45,7%	8	22,9%	0	0%	0	0%
8	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja	13	37,1%	16	45,7%	6	17,1%	0	0%	0	0%
9	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya	7	20,0%	15	42,9%	12	34,3%	1	2,9%	0	0%
10	Sebagai karyawan saya bersikap peduli terhadap barang-barang yang ada	17	48,6%	15	42,9%	3	8,6%	0	0%	0	0%
11	Saya menyadari kesalahan jika ditegur oleh atasan	11	31,4%	22	62,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%
12	Sesama rekan kerja tidak sepatasnya melakukan hal yang merugikan teman satu tim	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 10, yaitu Sebagai karyawan saya bersikap peduli terhadap barang-barang yang ada, sebanyak 17 responden atau sebesar 48,6 %, dan jawaban terkecil terdapat pada pernyataan 1 sebanyak 6 responden atau sebesar 17,1 %.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (3)		STS (1)	
1	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar	5	14,3%	11	31,4%	19	54,3%	0	0%	0	0%
2	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	3	8,6%	13	37,1%	18	51,4%	1	2,9%	0	0%

3	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	3	8,6%	13	37,1%	19	54,3%	0	0%	0	0%
4	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	6	17,1%	24	68,6%	5	14,3%	0	0%	0	0%
5	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	9	25,7%	17	48,6%	9	25,7%	0	0,0%	0	0%
6	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	6	17,1%	10	28,6%	19	54,3%	0	0%	0	0%
7	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	10	28,6%	12	34,3%	11	31,4%	2	5,7%	0	0%
8	Saya merasa stres jika pembagian waktu kerja lebih banyak dari biasanya	4	11,4%	10	28,6%	19	54,3%	1	2,9%	1	2,9%
9	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat	1	2,9%	16	45,7%	15	42,9%	3	8,6%	0	0%
10	Saya merasa stres jika selalu dituntut untuk melakukan segala hal	3	8,6%	5	14,3%	18	51,4%	6	17,1%	3	8,6%
11	Saya merasa stres karena pekerjaan saya menyimpang dari yang seharusnya dilakukan	2	5,7%	6	17,1%	11	31,4%	14	40,0%	2	5,7%
12	Saya merasa stres karena bertengkar dengan salah satu rekan kerja	1	2,9%	7	20,0%	13	37,1%	13	37,1%	1	2,9%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7, yaitu Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya, sebanyak 10 responden atau sebesar 28,6 %, dan jawaban terkecil terdapat pada pernyataan 9 dan 12 sebanyak 1 responden atau sebesar 2,9 %.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (3)		STS (1)	
1	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	10	28,6%	12	34,3%	13	37,1%	0	0%	0	0%
2	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	8	22,9%	12	34,3%	14	40,0%	1	2,9%	0	0%
3	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	4	11,4%	21	60,0%	10	28,6%	0	0%	0	0%
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	2	5,7%	21	60,0%	12	34,3%	0	0%	0	0%
5	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor	11	31,4%	17	48,6%	7	20,0%	0	0%	0	0%
6	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	4	11,4%	10	28,6%	17	48,6%	4	11%	0	0%

7	Atasan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	13	37,1%	12	34,3%	9	25,7%	1	2,9%	0	0%
8	Dorongan di dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan kerja	10	28,6%	22	62,9%	3	8,6%	0	0%	0	0,0%
9	Atasan selalu memberi pujian apabila saya menjalankan tugas dengan benar	3	8,6%	18	51,4%	13	37,1%	1	2,9%	0	0%
10	Apabila rekan saya bersikap baik saya dapat bekerja dengan maksimal	10	28,6%	18	51,4%	6	17,1%	1	2,9%	0	0%
11	Memiliki fasilitas yang baik akan mendorong semangat kerja	17	48,6%	11	31,4%	7	20,0%	0	0%	0	0%
12	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan saya dapat terpenuhi	3	8,6%	14	40,0%	18	51,4%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 11, yaitu Memiliki fasilitas yang baik akan mendorong semangat kerja, sebanyak 17 responden atau sebesar 48,6 %, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 4, sebanyak 2 responden atau sebesar 5,7 %.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (3)		STS (1)	
1	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	7	20,0%	23	65,7%	5	14,3%	0	0%	0	0%
2	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai	20	57,1%	12	34,3%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
3	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab	14	40,0%	17	48,6%	4	11,4%	0	0%	0	0%

	bersama										
4	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	5	14,3%	21	60,0%	9	25,7%	0	0%	0	0%
5	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	3	8,6%	21	60,0%	11	31,4%	0	0%	0	0%
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	16	45,7%	17	48,6%	1	2,9%	1	2,9%	0	0%
7	Pekerjaan saya terbantu karena fasilitas yang memadai	5	14,3%	25	71,4%	5	14,3%	0	0%	0	0%
8	Perusahaan memberikan saya sarana untuk bekerja	1	2,9%	21	60,0%	13	37,1%	0	0%	0	0%
9	Atasan dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik	10	28,6%	14	40,0%	11	31,4%	0	0%	0	0%
10	Saya mendapatkan tim kerja yang mendukung	7	20,0%	17	48,6%	10	28,6%	0	0%	0	0%
11	Tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	2	5,7%	15	42,9%	18	51,4%	0	0%	0	0%
12	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	6	17,1%	13	37,1%	15	42,9%	1	2,9%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2, yaitu Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai, sebanyak 20 responden atau sebesar 57,1 %, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 8, sebanyak 1 responden atau sebesar 2,9 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung

data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X1)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.5	0,007	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.10	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X1.12	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Etika Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig<alpha. Dengan demikian seluruh item Etika Kerja (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
X2.1	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.2	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.3	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.4	0,021	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.5	0,019	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.6	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.7	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.8	0,011	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.9	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.10	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.11	0,003	0,05	Sig<Alpha	Valid
X2.12	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Stres Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig<Alpha. Dengan demikian seluruh item Stres Kerja (X2) dinyatakan Valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
X3.1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.4	0,025	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.5	0,005	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.8	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.9	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.10	0,028	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
X3.12	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig< Alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi (X3), dinyatakan Valid.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Y1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y2	0,049	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y5	0,047	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y6	0,041	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y7	0,005	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y9	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Y12	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan Valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Kaeryawan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Etika Kerja (X1)	0,754	0,6000-0,7999	Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,674	0,6000-0,7999	Tinggi
Motivasi (X3)	0,749	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai Cronbach's Alpha, menjelaskan bahwa variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memiliki kategori reliabel Tinggi, karena berada pada rentan 0,6000-0,7999.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisi Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-sample Kolmogrov-Smirnov test pada SPSS. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Etika Kerja (X1)	0,709	0,05	Sig>Alpha	Normal
Stres Kerja (X2)	0,115	0,05	Sig>Alpha	Normal
Motivasi (X3)	0,402	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,162	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 One-Sample Kolmogrov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data Sig>Alpha maka variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan berasal dari populasi berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier atau uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Etika Terhadap Kinerja	0,078	0,05	Sig>Alpha	Linier
Stres Terhadap Kinerja	0,174	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Terhadap Kinerja	0,078	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah, 2022

1. Etika Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapatkan nilai Sig pada baris *deviation from linierity* $0,078 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Stres Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapatkan nilai Sig pada baris *deviation from linierity* $0,174 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Motivasi Terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapatkan nilai Sig pada baris *deviation from linierity* $0,078 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Etika Kerja	1,068	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Stres Kerja	1,910	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi	1,820	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Persamaan Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficient

Variabel	B
(Constant)	19,794
Etika Kerja	0,351
Stres Kerja	-0,466
Motivasi	0,592

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,794 + 0,351X1 - 0,466X2 + 0,592X3$$

1. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh terhadap variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi. Maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 19,794 satuan.
2. Koefisien Etika Kerja, artinya jika Etika Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,351 satu satuan.
3. Koefisien Stres Kerja, artinya jika Stres Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan Menurun sebesar 0,466 satu satuan.
4. Koefisien Motivasi, artinya jika Motivasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,592 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai *Unstandardized Coefficient*. Variabel Etika Kerja sebesar 0,351, variabel Stres Kerja sebesar -0,466, dan variabel Motivasi sebesar 0,592. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan karena nilai *Unstrandardized Coefficient* paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tabel 4.18

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja	0,691	0,478

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,478 artinya variabel Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 47,8 % dan sisanya 52,2 % dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,691 berada pada rentang 0,6000-0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Etika Kerja Terhadap Kinerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Stres Kerja Terhadap Kinerja	0,027	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Etika Kerja diperoleh nilai Sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.
2. Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Stres Kerja diperoleh nilai Sig (0,027) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.
3. Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Motivasi diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan (Uji f) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 didapat perhitungan pada Etika Kerja, Stres Kerja dan Motivasi diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja, Stres Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Etika Kerja Terhadap Kinerja

Etika memberikan prinsip yang kokoh dalam berperilaku sehingga kehidupan dalam organisasi semakin bermakna. Setiap bentuk kerja sama didasarkan pada kesepakatan yang dicapai bersama. apabila etika perilaku perusahaan tersebut sudah baik, maka akan berbanding lurus dengan kepercayaan publik terhadap perusahaan tersebut, dengan arti Etika Kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai sig yaitu sebesar (0,002) < alpha (0,05) dengan artian bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.

Penelitian menurut (Bernard Rum, Greis Sendow, Merinda Pandowo (2019), yang menyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan arti bahwa etika kerja merupakan hal yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu Perusahaan sebaiknya Etika Kerja karyawan lebih diperhatikan lagi agar nantinya karyawan memiliki etika yang baik saat bekerja

4.5.2 Pembahasan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena Karyawan yang mengalami stres pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Stres kerja juga dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, yaitu dengan nilai sig (0,027) < alpha (0,05), dengan arti Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

Menurut Aidila Afriza, (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah. Oleh karena itu Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya stres yang rendah menyebabkan karyawan tersebut termotivasi untuk berprestasi.

4.5.3 Pembahasan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Sebaliknya rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung, yaitu nilai Signifikan (0,000) < alpha (0,05), dengan arti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

Menurut (Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu Motivasi disuatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

4.5.4 Pembahasan Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja

Upaya perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan memberikan beberapa kegiatan diantaranya melakukan etika kerja, karena etika kerja sangat penting untuk perusahaan karena memberi nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya.

Dari hasil pengujian hipotesis ini didapat perhitungan pada Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) disimpulkan bahwa Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

Menurut (Bernard Rum, Greis Sendow, Merinda Pandowo (2019), yang menyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan arti bahwa etika kerja merupakan hal yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Wijaya & Sudibya (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah. Menurut (Sutrisno, 2017), Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh karena itu sebaiknya pemilik perusahaan lebih mengedepankan lagi dari segi etika, stres kerja, dan motivasi untuk terwujudnya tujuan perusahaan.