

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan perawatan sepeda motor Yamaha di wilayah Bandar Lampung. Selain menjual sepeda motor, PT Lautan Teduh Interniaga juga menyediakan layanan bengkel, servis, dan penjualan suku cadang asli Yamaha. Perusahaan ini beroperasi di bawah naungan PT Lautan Teduh Interniaga Sentral. Didirikan pada tahun 1966, perusahaan ini awalnya fokus pada penjualan suku cadang, sebagaimana tercatat dalam Akta Notaris XIV/1969 tanggal 17 April 1969. Seiring perkembangannya, pada tahun 1972, PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung dipercaya sebagai dealer utama sepeda motor Yamaha di Lampung.

Sebagai dealer utama yang di tunjuk langsung oleh PT. Yamaha Motor Kencana Indonesia (YMKI), yaitu sebagai agen tunggal pemegang merk Sepeda motor Yamaha di indonesia . PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung beralamat di , Jln Gatot Subroto N0.93 Pahoman – Bandar Lampung. Dalam menjalankan usaha nya PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung memperoleh surat izin perdagangan (SIUP) Nomor : 42/510/5/CAB/X/2001 yang di keluarkan oleh wilayah kantor perdagangan Lampung pada tanggal 2 Oktober 2001, serta surat Izin tempat Usaha (SITU) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung pada tanggal 13 Febuari 2006 dengan Nomor : 332/II/A/TBS/2006.

Sejarah Yamaha yang dimulai dengan munculnya kendaraan bermerek King, yang merupakan salah satu produk pertama Yamaha. Pada Agustus 1973, Nihon Sangyo dan Tohatsu Imonoco Co. mendirikan sebuah pabrik sepeda motor bernama Yamaha Indonesia Motorindo Ltd. Plant yang berlokasi di Yokohama. Pembangunan fasilitas ini selesai pada 1984, menandai awal perkembangan Yamaha di industri otomotif. Pada Mei 1985, Yamaha mulai menggunakan logo barunya, yang kemudian disempurnakan pada Desember 1985.

Logo ini melambangkan ketangguhan, dedikasi, kerja keras, semangat pantang menyerah, serta komitmen tinggi dalam menjalankan bisnisnya. Yamaha pun berhasil mengembangkan bisnisnya dipasar global. Ketika krisis ekonomi melanda dunia pada 1997-1998, banyak perusahaan besar mengalami kebangkrutan. Namun, Yamaha mampu bertahan berkat kesiapan strategi dan kepemimpinan yang kuat, sehingga berhasil menghindari dampak besar dari krisis tersebut dan terus berkembang hingga saat ini.

4.1.2 Visi Dan Misi

1. Visi

Menjadikan perusahaan yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis sepeda motor Yamaha di Lampung dengan tingkat keuntungan yang optimal.

2. Misi

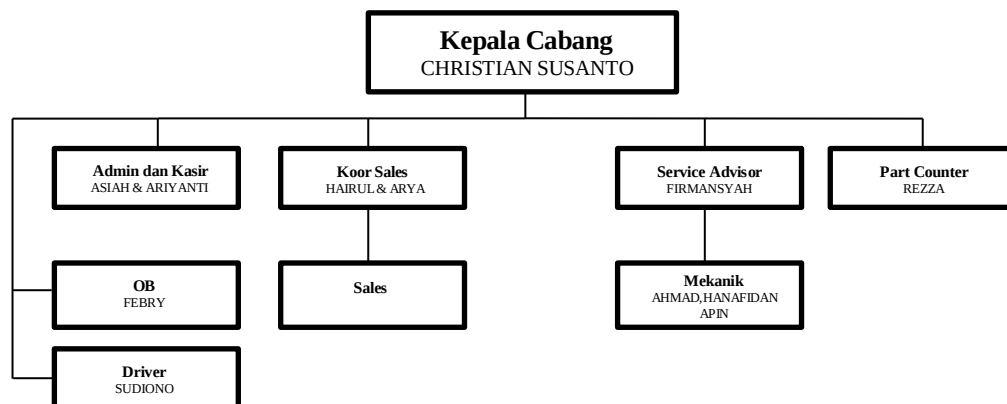
- a. Menjadikan Yamaha sebagai pemimpin pasar sepeda motor di Lampung.
- b. Memberikan pelayanan terbaik untuk menciptakan kepuasan konsumen .
- c. Memperkuat kolaborasi dengan dealer resmi dan lembaga pembiayaan melalui kerja sama yang saling menguntungkan.

- d. Mengutamakan kerjasama tim untuk operasional perusahaan yang sehat dalam segala aspek.
- e. Mengembangkan keahlian karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun Struktur organisasi PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung adalah seperti berikut :

Gambar 4 1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung 2025

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung. Sebanyak 37 karyawan yang dipilih sebagai sampel penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi bagian dari penelitian ini.

1. Berdasarkan Umur

Tabel berikut menyajikan informasi mengenai responden berdasarkan umur:

Tabel 4. 1 Berdasarkan Umur Responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
20-30 Tahun	32	86,5%
31-40 Tahun	4	10,8%
41-50 ahun	-	-
>50 Tahun	1	2,7%
Jumlah		100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan data tersebut, dari 37 karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung, sebanyak 32 responden (86,5%) berusia 20 – 30 tahun, 4 responden (10,8%) berusia 31 – 40 tahun, dan 1 responden (2,7%) berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20 -30 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menyajikan informasi mengenai responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
Laki – laki	17	45,9%
Perempuan	20	54,1%
Jumlah		100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung didominasi oleh perempuan, dengan jumlah 20 responden atau 54,1%, sedangkan responden laki – laki berjumlah 17 orang atau 45,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel dan gambar berikut menyajikan informasi mengenai responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
SMA	15	40,5%
D3	4	10,8%
S1	18	48,6%
Jumlah		100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan data tersebut, dari karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung, sebanyak 15 responden (40,5%) memiliki pendidikan terakhir SMA, 4 responden (10,8%) berpendidikan Diploma, 18 responden (48,6%) berpendidikan S1. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 dengan persentase 48,6%.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel berikut menyajikan informasi mengenai responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
0 – 2 Tahun	21	56,8%
3 – 4 Tahun	12	32,4%
5- 6 Tahun	1	2,7%
>7 Tahun	3	8,1%
Jumlah		100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan data tersebut, dari 37 karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung, sebanyak 21 responden (56,8%) memiliki masa kerja sekitar 0 – 2 Tahun, 12 responden (32,4%) telah bekerja selama 3-4 tahun, 1 responden (2,7%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, dan 3 responden (8,1%) telah bekerja lebih dari 7 tahun. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja 0-2 tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yaitu berupa pengumpulan data, kemudian pemberian skor, pembuatan *Coding* agar data mudah untuk diolah, tabulasi data setelah itu data bisa diolah dan kemudian dianalisis deskriptif, dan inferensial. Pada penelitian ini, data sampel didapat dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden.

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Terdapat 10 butir pernyataan tentang Kepuasan Kerja yang diberikan kepada responden yaitu:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1P1	0	0	2	5.4	2	5.4	18	48.6	15	40.5	37	100
2.	X1P2	0	0	1	2.7	10	27.0	15	40.5	11	29.7	37	100
3.	X1P3	0	0	2	5.4	8	21.6	16	43.2	11	29.7	37	100
4.	X1P4	1	2.7	3	8.1	6	16.2	15	40.5	12	32.4	37	100
5.	X1P5	0	0	1	2.7	11	29.7	11	29.7	14	37.8	37	100
6.	X1P6	0	0	3	8.1	12	32.4	13	35.1	9	24.3	37	100
7.	X1P7	0	0	0	0	8	21.6	16	43.2	13	35.1	37	100
8.	X1P8	0	0	0	0	11	29.7	11	29.7	15	40.5	37	100
9.	X1P9	0	0	3	8.1	9	24.3	16	43.2	9	24.3	37	100
10.	X1P10	0	0	1	2.7	10	27.0	15	40.5	11	29.7	37	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memberikan jawaban "Setuju." Jawaban terbanyak terdapat pada item pertanyaan 1, yaitu Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat bakat dengan persentase sebesar 48,6% atau sebanyak 18 responden.

Data ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan minat bakat karyawan.

2. Variabel Stress Kerja (X2)

Terdapat 10 butir pernyataan tentang Stres Kerja yang diberikan kepada responden yaitu:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2P1	0	0	4	10.8	9	24.3	15	40.5	9	24.3	37	100
2.	X2P2	0	0	4	10.8	10	27.0	16	43.2	7	18.9	37	100
3.	X2P3	0	0	1	2.7	13	35.1	10	27.0	13	35.1	37	100
4.	X2P4	1	2.7	1	2.7	9	24.3	15	40.5	11	29.7	37	100
5.	X2P5	3	8.1	6	16.2	14	37.8	7	18.9	7	18.9	37	100
6.	X2P6	0	0	1	2.7	11	29.7	15	40.5	10	27.0	37	100
7.	X2P7	2	5.4	7	18.9	13	35.1	10	27.0	5	13.5	37	100
8.	X2P8	0	0	1	2.7	10	27.0	19	51.4	7	18.9	37	100
9.	X2P9	0	0	1	2.7	11	29.7	12	32.4	13	35.1	37	100
10.	X2P10	0	0	2	5.4	10	27.0	14	37.8	11	29.7	37	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memberikan jawaban "Setuju" Jawaban terbanyak terdapat pada item pertanyaan 8, yaitu Menyelesaikan konflik secara terbuka dengan pihak yang terlibat dengan persentase sebesar 51,4% atau sebanyak 19 responden. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan ingin menyelesaikan konflik secara terbuka dengan pihak yang terlibat konflik.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Terdapat 10 butir pernyataan tentang kinerja karyawan yang diberikan kepada responden yaitu:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	YP1	0	0	3	8.1	5	13.5	18	48.6	11	29.7	37	100
2.	YP2	2	5.4	2	5.4	8	21.6	16	43.2	9	24.3	37	100
3.	YP3	1	2.7	1	2.7	10	27.0	9	24.3	16	43.2	37	100
4.	YP4	0	0	2	5.4	11	29.7	12	32.4	12	32.4	37	100
5.	YP5	0	0	1	2.7	4	10.8	21	56.8	11	29.7	37	100
6.	YP6	0	0	0	0	10	27.0	19	51.4	8	21.6	37	100
7.	YP7	0	0	0	0	3	8.1	20	54.1	14	37.8	37	100
8.	YP8	1	2.7	1	2.7	10	27.0	16	43.2	9	24.3	37	100
9.	YP9	0	0	0	0	9	24.3	17	45.9	11	29.7	37	100
10.	YP10	0	0	4	10.8	8	21.6	14	37.8	11	29.7	37	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memberikan jawaban "Sangat Setuju". Jawaban terbanyak terdapat pada item pertanyaan 3, yaitu Mendapatkan sumber daya dan dukungan yang baik untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan persentase sebesar 56.8% atau sebanyak 21 responden. Data ini menunjukkan bahwa Mendapatkan sumber daya dan dukungan yang baik untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4 Hasil Uji Reliabilitas Dan Validitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Metode yang digunakan menguji validitas dalam penelitian ini untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5%, dengan ketentuan sebagai berikut: Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 diterima (instrumen valid). Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 ditolak (instrumen tidak valid).

1. Hasil perhitungan dan uji validitas untuk kuesioner variabel Kepuasan Kerja (X1) sebagai berikut :

Gambar 4 2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations											
	x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	totalx1
x1p1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .292 37	.178 .002 37	.494** .002 37	.495** .021 37	.380 .009 37	.422 .012 37	.408 .005 37	.457** .207 37	.212 .069 37	.303 .000 37
x1p2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.178 .292 37	1 .009 37	.423** .186 37	.222 .006 37	.447** .009 37	.424 .056 37	.424 .092 37	.281 .129 37	.254 .014 37	.399** .001 37
x1p3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.494** .002 37	.423** .009 37	1 .000 37	.771** .002 37	.502** .000 37	.789** .000 37	.604** .000 37	.651** .000 37	.673** .000 37	.731** .000 37
x1p4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.495** .002 37	.222 .198 37	.771** .000 37	1 .017 37	.390 .000 37	.620** .000 37	.582** .000 37	.641** .000 37	.576** .000 37	.612** .000 37
x1p5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.380 .021 37	.447** .006 37	.502** .002 37	.390 .017 37	1 .000 37	.644 .000 37	.571 .000 37	.657** .091 37	.582** .002 37	.709** .000 37
x1p6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.422** .009 37	.424 .009 37	.789** .000 37	.731** .000 37	.644 .000 37	1 .000 37	.608** .001 37	.533** .000 37	.567** .000 37	.604** .000 37
x1p7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.408** .012 37	.317 .056 37	.604** .000 37	.620** .000 37	.571** .000 37	.608** .000 37	1 .000 37	.766** .000 37	.610** .000 37	.672** .000 37
x1p8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.457** .005 37	.281 .092 37	.651** .000 37	.582** .000 37	.657** .000 37	.533** .001 37	.766** .000 37	1 .001 37	.538** .000 37	.717** .000 37
x1p9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.212 .207 37	.254 .129 37	.399** .000 37	.641** .000 37	.576** .091 37	.612** .000 37	.610** .000 37	.536** .001 37	1 .000 37	.663** .000 37
x1p10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.303 .069 37	.399** .014 37	.731** .000 37	.576** .000 37	.484** .002 37	.604** .000 37	.672** .000 37	.717** .000 37	.663** .000 37	1 .000 37
totalx1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** .000 37	.519** .001 37	.886** .000 37	.812** .000 37	.709** .000 37	.850** .000 37	.814** .000 37	.816** .000 37	.730** .000 37	.814** .000 37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan kriteria pengujian Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (intrumen valid). Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (intrumen tidak valid). Hasil pada pertanyaan x1p1 sampai x1p10 menunjukkan Sig < 0.05 maka seluruh pertanyaan Kepuasan Kerja adalah Valid.

2. Hasil perhitungan dan uji validitas untuk kuesioner variabel Stres Kerja (X2) sebagai berikut:

Gambar 4 3 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Correlations											
		x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	x2p7	x2p8	x2p9	totalx2
x2p1	Pearson Correlation	1	.117	.501**	.534**	.567**	.295	.429**	.387*	.566**	.570**
	Sig. (2-tailed)		.491	.002	.001	.000	.076	.008	.018	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p2	Pearson Correlation	.117	1	.014	.036	.429**	.115	.580**	.062	.035	-.031
	Sig. (2-tailed)	.491		.936	.835	.000	.500	.000	.717	.839	.950
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p3	Pearson Correlation	.501**	.014	1	.634**	-.064	.545**	.070	.354*	.508**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.002	.936		.000	.705	.000	.683	.032	.000	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p4	Pearson Correlation	.534**	.036	.634**	1	.238	.518**	.126	.488**	.528**	.383*
	Sig. (2-tailed)	.001	.835	.000		.165	.001	.456	.002	.001	.019
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p5	Pearson Correlation	.567**	.429**	-.064	.238	1	.077	.618**	.256	.398*	.228
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.705	.155		.651	.000	.127	.015	.174
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p6	Pearson Correlation	.295	.115	.545**	.518**	.077	1	.145	.426**	.532**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.076	.500	.000	.001	.651		.391	.008	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p7	Pearson Correlation	.429**	.580**	.070	.126	.618**	.145	1	.177	.173	.163
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.683	.456	.000	.391		.295	.305	.334
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p8	Pearson Correlation	.387*	.062	.354*	.488**	.256	.429**	.177	1	.545**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.018	.717	.032	.002	.127	.008	.295		.000	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p9	Pearson Correlation	.566**	.035	.508**	.528**	.398*	.532**	.173	.545**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.839	.000	.001	.015	.001	.305	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2p10	Pearson Correlation	.570**	-.031	.472**	.383*	.228	.665**	.163	.521**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.868	.003	.019	.174	.000	.334	.001	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
totalx2	Pearson Correlation	.785**	.393*	.611**	.684**	.629**	.641**	.583**	.628**	.763**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian variabel Stres Kerja (X2) dengan kriteria pengujian Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (intrumen valid). Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (intrumen tidak valid). Hasil pada pertanyaan x2p1 sampai x2p10 menunjukkan Sig < 0.05 maka seluruh pertanyaan Stres Kerja adalah Valid.

3. Hasil perhitungan dan uji validitas untuk kuesioner Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Gambar 4 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations												
		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8	yp9	yp10	totally
yp1	Pearson Correlation	1	.473**	.132	.239	.706**	.531**	.204	.339*	.237	.581**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.003	.242	.155	.000	.000	.776	.040	.375	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp2	Pearson Correlation	.473**	1	.433**	.487**	.593**	.279	.270	.690**	.133	.502**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.036	.153	.000	.254	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp3	Pearson Correlation	.132	.433**	1	.869**	.182	.078	.576**	.465**	.501**	.771**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.282	.002		.000	.281	.647	.000	.004	.002	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp4	Pearson Correlation	.239	.487**	.869**	1	.186	.236	.432**	.405**	.532**	.325*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.155	.002	.000		.272	.221	.007	.013	.001	.045	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp5	Pearson Correlation	.706**	.593**	.182	.186	1	.457**	.411**	.477**	.135	.505**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.231	.272		.004	.012	.011	.247	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp6	Pearson Correlation	.531**	.279	.078	.236	.457**	1	.779	.376*	.117	.777**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.647	.221	.004		.172	.049	.510	.104	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp7	Pearson Correlation	.204	.270	.576**	.432**	.411**	.779	1	.377*	.736**	.795**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.226	.153	.000	.007	.012	.172		.021	.001	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp8	Pearson Correlation	.339*	.690**	.465**	.405**	.411**	.376*	.377*	1	.214	.496**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.004	.013	.011	.049	.021		.233	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp9	Pearson Correlation	.237	.133	.501**	.532**	.112	.117	.736**	.214	1	.584**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.375	.254	.002	.001	.510	.247	.001	.203		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yp10	Pearson Correlation	.581**	.502**	.771**	.325*	.505**	.272	.299	.496**	.584**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.045	.000	.134	.072	.002	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
totally	Pearson Correlation	.674**	.766**	.732**	.718**	.672**	.437**	.560**	.722**	.571**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan kriteria pengujian Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (intrumen valid). Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (intrumen tidak valid). Hasil pada pertanyaan 1 sampai 10 menunjukkan Sig < 0.05 maka seluruh pertanyaan Kinerja Karyawan adalah Valid

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan ketentuan reliabel jika nilainya $>0,6$, begitupun sebaliknya jika *Cronbach Alpha* $<0,6$ maka tidak reliabel.

1. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1) dilakukan dengan menggunakan 4 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Gambar 4 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kepuasan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Cronbach's alpha untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,915 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen variabel kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten, sehingga dapat digunakan dalam penelitian dan layak untuk disebarkan.

2. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2) dilakukan dengan menggunakan 4 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Gambar 4 6 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Cronbach's alpha untuk variabel stres kerja sebesar $0,836 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen variabel stres kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten, sehingga dapat digunakan dalam penelitian dan layak untuk disebarkan.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Gambar 4 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Cronbach's alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar $0,864 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten, sehingga dapat digunakan dalam penelitian dan layak untuk disebarkan.

4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Linearitas

Hasil uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen itu linear atau tidak , dengan kriteria pengujian jika nilai *Sig. Deviation From Linearity* > 0.05 maka uji linearitas terpenuhi, jika nilai *Sig. Deviation From Linearity* < 0.05 maka uji linearitas tidak terpenuhi, nilai *Sig. Linearity* > 0.05 berkesimpulan uji linearitas tidak terpenuhi, nilai *Sig. Linearity* < 0.05 maka uji linearitas sudah terpenuhi.

Gambar 4 8 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups (Combined)	1057.444	18	58.747	6.163	.000
	Linearity	737.394	1	737.394	77.357	.000
	Deviation from Linearity	320.050	17	18.826	1.975	.081
	Within Groups	171.583	18	9.532		
	Total	1229.027	36			

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,081, maka hasil nilai lebih besar dari nilai Sig. *Deviation From Linearity* ($0,081 > 0,05$) yang berarti linearitas sudah terpenuhi. Dan nilai hasil Sig. *Linearity* ($0,00 < 0,05$) maka uji linearitas terpenuhi.

Gambar 4 9 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	976.327	17	57.431	4.318	.001
	Linearity	765.589	1	765.589	57.563	.000
	Deviation from Linearity	210.739	16	13.171	990	.502
	Within Groups	252.700	19	13.300		
	Total	1229.027	36			

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,502, maka hasil nilai lebih besar dari nilai Sig. *Deviation From Linearity* ($0,502 > 0,05$) yang berarti linearitas sudah terpenuhi. Dan nilai hasil Sig. *Linearity* ($0,00 < 0,05$) maka uji linearitas terpenuhi.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bagian dari pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas mengharuskan variabel independen bebas dari gejala multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut: Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinearitas , Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas, Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinearitas dan Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Gambar 4 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.622	3.754		2.297	.028		
	kepuasan kerja	.350	.149	.393	2.345	.025	.341	2.934
	stres kerja	.459	.163	.471	2.811	.008	.341	2.934

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk kepuasan kerja adalah 0,341 dan untuk stres kerja juga 0,341, keduanya lebih besar dari 0,100. Selain itu, nilai VIF untuk kepuasan kerja sebesar 2,934 dan untuk stres kerja juga 2,934, yang lebih kecil dari 10,00.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai toleransi > 0,100 dan VIF < 10,00.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel serta memprediksi nilai Y berdasarkan X. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Gambar 4 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.622	3.754		2.297	.028		
	kepuasan kerja	.350	.149	.393	2.345	.025	.341	2.934
	stres kerja	.459	.163	.471	2.811	.008	.341	2.934

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.17 Hasil yang dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1(x_1) + b_2(x_2)$$

Berdasarkan hasil analisis, model persamaan regresi dalam bentuk standardized dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai α sebesar 8,622 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja dan stres kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap berada di angka 8,622
2. Koefisien regresi X1 (b1) sebesar 0,350 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,350, dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diperhitungkan dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi X2 (b2) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,459 dengan asumsi variabel lain tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

4.7 Hasil Uji Parsial t

Uji statistik t mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil dengan membandingkan t hitung dan t tabel: Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak ,Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima.

Gambar 4 12 Hasil Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.622	3.754		2.297	.028
	kepuasan kerja	.350	.149	.393	2.345	.025
	stres kerja	.459	.163	.471	2.811	.008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

1. Kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,025 < 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,08 > 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.8 Uji Simultan F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1,X2) secara bersama-sama terhadap variabel independent (Y).

Hipotesis yang digunakan adalah:

H0 : model regresi yang diperoleh tidak sesuai/ tidak signifikan

H1 : model regresi yang diperoleh sesuai/signifikan Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Gambar 4 13 Hasil Uji Parsial f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.130	2	415.065	35.378	.000 ^b
	Residual	398.897	34	11.732		
	Total	1229.027	36			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh nilai Signifikansi = $0,000 < 0,05$ sehingga H0 ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.9 Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Bandar Lampung

Hasil yang diperoleh dengan Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Bandar Lampung. Hasil regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi sebesar **0,350** dengan nilai signifikansi **0,025 < 0,05**, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi 10 pernyataan kepada karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat didorong dengan pemberian insentif, kenaikan gaji, bonus, atau reward bagi karyawan berprestasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahma Oktaviola & Herudini Subariyanti (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Bandar Lampung

Hasil yang diperoleh dengan Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Bandar Lampung. Hasil regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi sebesar **0,459** dengan nilai signifikansi **0,008 < 0,05**, yang berarti Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi 10 pernyataan kepada karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja, semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nina & Suliana (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta Self- Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Bandar Lampung

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar **8,622**, yang berarti terdapat hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Uji F dengan taraf signifikansi **0,05** menghasilkan nilai **sig. 0,000 < 0,05**, sehingga **H0 ditolak** dan **Ha diterima**, yang berarti kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Bandar Lampung. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berisi 10 butir pernyataan kepada para karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahma Oktaviola & Herudini Subariyanti (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.