**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM ARUMANIS HAJI ARDI BERBAH SLEMAN YOGYAKARTA**

**Dwi Listiyanto**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

dwilistiyan79@gmail.com

*This study aims to determine whether work motivation, work environment, and work stress affect the performance of employees of UMKM Arumanis Haji Ardi. The population in this study used all employees at UMKM Arumanis Haji Ardi, totaling 80 employees. The sampling method is a non-probability sample with a purposive sampling technique using the Slovin formula, data collection is done through a questionnaire and get the results of 64 respondents as a sample. The results in this study indicate that; (1) Work motivation has no partial effect on employee performance, (2) Work Environment has a partial effect on employee performance, (3) Work Stress has a partial effect on employee performance, (4) Work Motivation, Work Environment, and Work Stress have an effect simultaneously.*

***Keywords :*** *Work Motivation, Work Environment, Work Stress, and Employee Performance.*

# PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi atau istansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pendorong yang akan meningkatkan perkembangan perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia yaitu karyawan adalah sebagai pemikir dan penggerak. Merekrut karyawan, perusahaan harus memiliki hubungan sinergis dengan karyawan, tidak hanya sekedar memberi peraturan dan pemahaman yang harus dipatuhi dalam mencapai tujan perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sesuai apa yang sudah dimiliki sangat menetukan keberhasialn dan tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawanya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan seorang pemimpin. Dalam perusahaan karyawan sebagai pemikir ide, pengendali, kratifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mecapai tujuan perusahaan. Maka seorang pemimpin harus memberdayakan karyawan secara maksimal. Bagi UMKM Arumanis Jadul Haji Ardi, yang memperkerjakan karyawan dengan jumlah puluhan bukan lah hal yang mudah, karena setiap karyawan memiliki karakter, dan budaya yang berbeda. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Riyadi, 2011).

Memotivasi karyawan dengan baik merupakan tugas dari seorang manajer. Motivasi yaitu dorongan dan usaha yang muncul dari dalam diri seseorang yang dilakukan untuk mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga mendapatkan apa yang menjadi tujuannya. (Rozalia, 2015), motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk mengarahkan ke arah yang baik dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Gomes (2003:171) mendifinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Memotivasi karyawan bukan hal mudah karena setiap karyawan memiliki keinginan yang berbeda.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, karyawan dituntut untuk melakukan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan mamupu beradaptasi dengan karyawan yang lainnya. (Suratman Hadi, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Stres dalam temapat kerja adalah hal yang wajar dialami karyawan. Stres kerja bisa diakbiatkan oleh banyak faktor seperti penyelesaian tugas, tuntutan kerja yang semakin banyak, adanya masalah keluarga, beban kerja yang banyak dan hal lain yang menyebabkan karyawan menjadi stres yang tidak bisa di hindari oleh karyawan. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu (Jauvani, 2017). (Rozalia, 2015) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan suatu kebanggaan dan mencintai dalam pekerjaannya.

# METODE PENELITIAN

2.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penilitian ini adalah karyawan di UMKM Arumanis Haji Ardi yang berjumlah 80 karyawan. Dengan menggunakan metode Non Probability Sampel dengan Teknik Purposive sampling, ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin.

2.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan penulis metode kuantitatif adalah data yang bisa dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut bisa berupa sekor atau angka yang diperoleh menggunakan alat pengumpulan data yang hasilnya berupa sekor atau pertanyaan yang diberi bobot.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**3.1 Hasil Penelitian**

### 3.2.1 Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (r pearson product moment). Dengan kriteria pengujian apabila rhitung > r tabel dengan α = 0,05 maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila rhitung < r tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk uji validitas dengan 64 responden maka nilai signifikansinya adalah 0,134 , dan berikut hasil perhitungan uji validitas yang menggunakan bantuan SPSS versi 25.0.

Tabel 4.1

Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Rhitung** | **Rtabel** | **Keterangan** |
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1 | 0,577 | 0,244 | Valid |
| X1.2 | 0,585 | 0,244 | Valid |
| X1.3 | 0,678 | 0,244 | Valid |
| X1.4 | 0,507 | 0,244 | Valid |
| X1.5 | 0,567 | 0,244 | Valid |
| X1.6 | 0,485 | 0,244 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,562 | 0,244 | Valid |
| X2.2 | 0,456 | 0,244 | Valid |
| X2.3 | 0,568 | 0,244 | Valid |
| X2.4 | 0,688 | 0,244 | Valid |
| X2.5 | 0,598 | 0,244 | Valid |
| X2.6 | 0,603 | 0,244 | Valid |
| Stres Kereja (X3) | X3.1 | 0,757 | 0,244 | Valid |
| X3.2 | 0,615 | 0,244 | Valid |
| X3.3 | 0,676 | 0,244 | Valid |
| X3.4 | 0,620 | 0,244 | Valid |
| X3.5 | 0,760 | 0,244 | Valid |
| X3.6 | 0,749 | 0,244 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0,321 | 0,244 | Valid |
| Y1.2 | 0,661 | 0,244 | Valid |
| Y1.3 | 0,321 | 0,244 | Valid |
| Y1.4 | 0,581 | 0,244 | Valid |
| Y1.5 | 0,695 | 0,244 | Valid |
| Y1.6 | 0,309 | 0244 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 yang merupakan hasil olah data dari SPSS versi 25.0, bahwa seluruh instrumen dari variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 dengan nilai dari rtabel dari 64 responden sebagai uji validitas adalah lebih besar dari 0,244, sehingga untuk nilai rhitung > rtabel adalah terpenuhi.

### 3.2.2 Uji Realibitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengungkapkan suatu data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan adanya uji reabilitas ini, maka suatu instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data di anggap reliabel karena dipercaya sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Uji reabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS versi 25.0. Jika nilai yang dihasilkan adalah < 0,6 maka konsistensi dari instrumen data dianggap tidak reliabel atau tidak diterima. Berikut tabel hasil uji reabilitas:

Tabel 4.2

Uji Reliabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai r Alpha** | **Nilai Kritis** | **Keterangan** |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,813 | 0,6 | Diterima/Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,757 | 0,6 | Diterima/Reliabel |
| Stres Kerja (X3) | 0,777 | 0,6 | Diterima/Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,803 | 0,6 | Diterima/Reliabel |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.2, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel/diterima. Terbukti dari nilai r alpha lebih besar dari 0,6.

### 3.2.3 Uji Deskriptif

1. Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6

Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Mean** |
| X1.1 | 3,92 |
| X1.2 | 3,94 |
| X1.3 | 4,08 |
| X1.4 | 4,00 |
| X1.5 | 4,02 |
| X1.6 | 4,11 |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan X1.6 dengan nilai mean 4,11 dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan X1.1 dengan nilai mean 3.92.

* + 1. **Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Tabel 4.7

Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

|  |  |
| --- | --- |
| Pertanyaan | Mean |
| X2.1 | 4,22 |
| X2.2 | 3,97 |
| X2.3 | 3,95 |
| X2.4 | 4,02 |
| X2.5 | 4,17 |
| X2.6 | 3,92 |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan X2.1 dengan nilai mean 4,22 dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan X2.6 dengan nilai mean 3.92.

* + 1. **Uji Deskriptif Variabel Stres Kerja**

Tabel 4.8

Uji Deskriptif Variabel Stres Kerja(X3)

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Mean** |
| X3.1 | 4,14 |
| X3.2 | 4,02 |
| X3.3 | 4,06 |
| X3.4 | 4,17 |
| X3.5 | 4,11 |
| X3.6 | 3,97 |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan X3.4 dengan nilai mean 4,17 dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan X2.6 dengan nilai mean 3.97.

* + 1. **Uji deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.9

Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Mean** |
| Y1.1 | 3,92 |
| Y1.2 | 4,20 |
| Y1.3 | 3,92 |
| Y1.4 | 3,97 |
| Y1.5 | 4,03 |
| Y1.6 | 4,19 |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan Y1.2 dengan nilai mean 4.20 dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan Y1.1 dengan nilai mean 3,92 dan Y1,3 dengan nilai 3,92.

### 3.2.7 Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dalam model regresi residual memilik distribusi yang normal, uji simultan dan parsial membutuhan data dengan distribusi yang normal dan jika asumsi ini tidak terpenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji yang digunakan adalah kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikansi adalah 5% atau 0,05. Apabila hasil uji statistik lebih atau sama dengan 0,05 maka dikatakan bahwa distribusi normal, sebaliknya jika hasil uji statistik dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut adalah tidak berdistribusi normal. Berikut adalah tabel dari hasil olah data kuesioner pada uji statistik:

Tabel 4.12

Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 64 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | 1.87562769 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .058 |
| Positive | .058 |
| Negative | -.057 |
| Test Statistic | .058 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 dimana lebih dari nilai α atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen, dan jika hasil uji adalah ada korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor (VIF).* Untuk mengetahui hal tersebut apabila nilai Tolerance lebih dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| Motivasi Kerja(X1) | 0,537 | 1,863 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,395 | 2,530 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Stres Kerja (X3) | 0,382 | 2,620 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,537 dan VIF 1,863, variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,395 dan VIF 2,530, dan variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,382 dan VIF 2,620. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1.

1. **Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidak saman varians dan residual dalam model regresi yang digunakan. Asumsi pada uji heteroskedasitas adalah apabila variasi dari faktor-faktor pengganggu selama sama pada data yang di amati dengan data pengamatan lainnya, jika hal tersebut terpenuhi maka variasi pengganggu di kelompok data tersebut bersifat homoskedastik, dan jika sebaliknya maka bersifat heteroskedastik.

Gambar 4.1

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pada pengujian penelitian ini tidak terkena heterokedastisitas.

### 3.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.14

Uji Regresi Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.856 | 2.556 |  | 3.464 | .001 |
| X1 | .039 | .134 | .039 | .291 | .772 |
| X2 | .298 | .145 | .319 | 2.057 | .044 |
| X3 | .294 | .133 | .350 | 2.215 | .031 |
| a. Dependent Variable: Y |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

 Berdasarkan tabel 4.14 pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.0 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

**Y = 0,039+0,319+0,350**

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut :

1. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (β1) = 0,039 berati setiap penambahan atau pengurangan (1) sekor motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,039.
2. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (β2) = 0,319 berarti setiap penambahan atau pengurangan (1) sekor lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,319.
3. Nilai Koefisien Stres Kerja (β3) = 0,350 dan nilai stres kerja berati bahwa setiap penambahan atau pengurangan (1) sekor bisa memepengaruhi maka akan memepengaruhi kinerja karyawan sebesar

0,350.

1. UjiT

 Tabel 4.15

 Uji t

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.856 | 2.556 |  | 3.464 | .001 |
| X1 | .039 | .134 | .039 | .291 | .772 |
| X2 | .298 | .145 | .319 | 2.057 | .044 |
| X3 | .294 | .133 | .350 | 2.215 | .031 |
| a. Dependent Variable: Y |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

1. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

H1: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu :

H1 ditolak, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel

H0 diterima, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai tidak signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,772 > 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar 0,291 < 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H0: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu :

H2 ditolak, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel

H0 diterima, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,044 < 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar 2,057 > 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

H3: Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H0: Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu :

H3 ditolak, jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel.

H0 diterima, jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar 0,031 < 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar 2.215 > 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1. Uji F

Tabel 4.16

Uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 165.852 | 3 | 55.284 | 14.966 | .000b |
| Residual | 221.633 | 60 | 3.694 |  |  |
| Total | 387.484 | 63 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hipotesis ke-empat dalam penelitian ini yaitu :

H4: Motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H0: Motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu :

H4 ditolak, jika nilai signifikansi < 0,05 atau Fhitung > Ftabel

H0 diterima, jika nilai signifikansi > 0,05 atau Fhitung < Ftabel

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung pada tabel hasil Uji F coefficients sebesar 14,966 > 2,76. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, yang berarti bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.17

Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .654a | .428 | .399 | 1.922 | 1.633 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |
| b. Dependent Variable: Y |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,428 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 42,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

# Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,772 > 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar 0,291 < 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Adha et al., 2019) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,044 < 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar 2,057 > 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar 0,031 < 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar 2.215 > 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berati bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (April 2017, Tri Wartono) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan, dan berpengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung pada tabel hasil Uji F coefficients sebesar 14, 966 < 2,76. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, yang berarti bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UMKM Arumanis Haji Ardi, karena motivasi kerja belum mampu memberikan tingkat kemajuannya dalam bekerja diperusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UMKM Arumanis Haji Ardi, karena motivasi kerja mampu memberikan tingkat kemajuannya dalam bekerja diperusahaan yang ada.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UMKM Arumanis Haji Ardi, karena karyawan mampu meningkatkan kemajuan kinerjanya dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Simultan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Arumanis Haji

# DAFTAR PUSTAKA

#

2015, Qadoos Zafar, Ayesha Ali, Tayyab Hameed, Toqeer Ilyas, H. I. Y. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research, 7(7), 88–101.

Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. Agora, 5(1), 2–8.

Adebayo, O. A., Adeogun, S. O., & Umunna, M. O. (2020). Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions. Management of Organizations: Systematic Research, 83(1), 1–13. https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2811–2820. https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747

Aisyah, S. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepempinan Transformasional dan Kkomunikasi Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervining Pada PT. Sarimurni Jaya Wono Ayu.

Ancol, J., & Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention ( Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan. 20(1), 1–6.

Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management. Jurnal Mirai Managemnt, 4(2), 122–136. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. Management, and Accounting, 2(1), 85–91. http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.

Devi, L. kurnia intan. (2019). Pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian pada marketplace Shopee. Skripsi.

Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 1026. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16

Fitrianda, M. I. (2013). Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember.

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 7(2), 79–97. https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702

Indahningrum, R. putri. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2507(1), 1–9.

Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 7(2), 135–142.

Jauvani, E. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga. 4(1), 221–228.

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA, 5(3), 1–8.

Kusuma, A. A. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.

Mahardika, A. B. (2017). Perbedaan Kepatuhan Mengikuti PROLANIS dengan Kadar Kolesterol pada Penderita Hipertensi di Puskesmas Banjardawa Kabupaten Pemalang.

Mashudi, Imron Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Kasus pada Karyawan PT . Bank BRI Tbk . 1(2), 319–325.

Motivasi, P., & Kerja, D. A. N. S. (2015). Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK Kantor Cabang Kediri Tahun 2105. Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna.

Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 178–185.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13(1). https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45

Rozalia, N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja TerhadapKinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 26(2), 86280.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13(1), 10–23.

Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Parameter, 4(2), 1–9. https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41

Surjosuseno, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). PLASTIC. 3(2), 1–5.