

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan

Perusahaan PT. Sport Glove Indonesia (PT. SGI), didirikan pada tahun 2002 oleh Mr. Mark C Robba dengan status Perusahaan Modal Asing (PMA). PT. SGI terletak di Desa Krandon Pandowoharjo, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. SGI bergerak di bidang industri pembuatan sarung tangan kulit dan sarung tangan sintetis. PT. SGI terbagi menjadi 3 tempat operasional, yaitu PT. SGI Krandon, PT. SGI Plumbon, PT. SGI Godean. PT. SGI mendapatkan gold certificate of compliance dari WRAP (*Worldwide Responsible Accredited Production*) Amerika, sehingga produk-produk yang dihasilkan telah diakui kualitas dan kuantitasnya, produk PT. SGI dijual untuk memenuhi kebutuhan pasar luar negeri (*export*) ke Amerika Serikat yaitu melalui distributor utama PT. Under Armour. PT. Wilson dan PT. Ironscale serta PT. Nike. PT. SGI memproduksi sarung tangan kulit dan sarung tangan sintetis dengan kapasitas produksi adalah 9.600 pcs/tahun. Sumber bahan baku untuk membuat sarung tangan kulit berasal dari luar negeri atau sesuai dengan permintaan dari pihak pembeli (*buyer*) sesuai dengan kualitas sarung tangan yang diinginkan dari pihak pembeli. Sedangkan bahan baku sarung tangan sintetis berasal dari dalam negeri. Sarung tangan yang diproduksi PT. SGI memiliki logo dengan bahan baku berupa rubber dan silikon. Desain logo berasal dari pembeli, sedangkan plat

cetaknya dibuat PT. SGI dengan menggunakan mesin moulding. Proses produksi yang ada di PT. SGI dapat dilihat dari pemetaan proses bisnis yaitu suatu pemetaan seluruh aktivitas perusahaan yang dimulai dari customer order sampai dengan barang dikirim kepada pemberi order termasuk pembayarannya. Berita di Kompas tentang PT Sport Glove Indonesia mengungkapkan bahwa beban kerja dan manajemen produksi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. PT Sport Glove Indonesia, yang memproduksi sarung tangan untuk berbagai merek ternama seperti Nike dan Under Armour, memiliki kapasitas produksi tinggi dengan lebih dari 2.800 karyawan. Manajemen perusahaan memastikan bahwa beban kerja tetap terkendali untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Strategi ini termasuk pemberdayaan masyarakat lokal, dengan mayoritas karyawan berasal dari Yogyakarta dan sekitarnya. Stres kerja di PT Sport Glove Indonesia telah menjadi isu yang signifikan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Tekanan deadline yang ketat, volume pekerjaan yang berlebihan, dan kurangnya dukungan manajemen menjadi faktor penyebab utama. Perusahaan telah menyadari pentingnya mengatasi masalah ini dan sedang mengembangkan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan di PT Sport Glove Indonesia. Artikel di Kompas membahas tentang bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, termasuk di PT Sport Glove Indonesia. Motivasi kerja dianggap sebagai salah satu

faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen, dorongan, dan energi tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2. Visi Misi PT Sport Glove Indonesia

Visi: *To be a leading glove manufacturer in the world.*

Misi: Mengembangkan dan memproduksi sarung tangan dengan rancangan serta pengerjaan terbaik bagi pelanggan kami yang mengutamakan kualitas, mutu, dan performa sebagai bentuk apresiasi atas kepercayaan mereka.

3. Logo PT Sport Glove Indonesia



Gambar 4.1. Logo PT Sport Glove Indonesia

4. Proses Produksi PT Sport Glove Indonesia

a. Kedatangan & Pengecekan Material

Operator Gudang (*warehouse*) melakukan proses bongkar material secara manual dan atau dibantu dengan trolley dan lift barang untuk dipindahkan dan disimpan di area karantina kemudian *operator warehouse* bersama dengan *incoming quality control* melakukan pemeriksaan terhadap kuantitas (perhitungan manual), kualitas (dengan mesin gelar) dan kelengkapan dokumen dari setiap material yang diterima. Material yang tidak sesuai/*reject* maka dilakukan retur kepada *supplier* sedangkan

material yang telah sesuai diangkut dan disimpan ke gudang material sesuai dengan jenis material tersebut.

b. Proses *Development Sample*

Departemen *product development center* ('PDC') melakukan produksi untuk membuat sample glove sebelum dilakukan produksi secara massal. Pada tahap ini semua proses produksi (*cutting* sampai dengan *finishing*) dilakukan dalam skala kecil.

c. Proses Pemotongan atau *Cutting*

Pemotongan material aksesoris dan sintetik dilakukan secara manual dengan mesin *cutting* sedangkan material kulit dipotong menggunakan mesin laser.

d. Proses *Embellishment*

Embellishment merupakan proses pembuatan aksesoris pelengkap untuk dipasang pada sarung tangan terdiri dari *thermoplastic rubber* ('TPR') dengan mesin *robot inject*, logo dengan mesin *computer heatseal*, bordir dengan mesin bordir otomatis, sublimasi, laminating, dan label dengan mesin printing.

e. Proses Cetak atau Printing

Pencetakan gambar/design/motif untuk sarung tangan dilakukan dengan metode cetak sablon memakai screen film yang sudah diberi zat pewarna. Bahan yang sudah disablon dikeringkan menggunakan mesin auto drier dan mesin heat conveyor.

f. Proses Persiapan atau *Preparation*

Material dan aksesoris setengah jadi dikumpulkan dan dipilah-pilah sesuai alokasi *style* sarung tangan untuk kemudian di distribusikan kepada *line sewing* untuk dijahit.

g. Proses Jahit atau *Sewing*

Material dan aksesoris disatukan atau dirangkai dengan cara dijahit menggunakan mesin jahit *single needle* ataupun *double needle*.

h. Proses *Finishing*

Sarung tangan yang telah jadi/selesai dijahit akan melalui proses perapihan benang (*trimming*) secara manual dengan gunting, pelipatan (*ironing*) dengan mesin tangan robot dan dikemas (*packing in line*).

i. Pengecekan Kualitas Tahap Akhir

Pengecekan kualitas secara total telah dilakukan oleh *operator QC in line* di setiap tahapan produksi, namun sebelum dilakukan pengepakan (*packing*), sarung tangan akan dicek kembali kualitasnya secara random.

j. Proses Pengepakan atau *Packing*

Sarung tangan yang telah dikemas dilakukan pemeriksaan terakhir dengan mesin *metal detector* untuk mendeteksi adanya kontaminasi logam dalam sarung tangan. Sarung tangan yang terkontaminasi dipisahkan di *red box* sedangkan sarung tangan yang lolos dipacking karton.

k. Proses *Loading* menuju *Forwarder*/Eksportir

Sarung tangan (per karton) yang telah jatuh tempo pengiriman diangkut menggunakan *forklift* dan dimasukkan ke dalam *container* untuk didistribusikan kepada *buyer*.

B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner secara langsung yang dilakukan di PT Sport Glove Indonesia. Pengambilan data dilakukan dengan mendistribusikan 100 kuesioner pada bidang produksi tetapi hanya didapat 91 responden karena 9 kuesioner tidak kembali kepada peneliti. Hasil pengumpulan data adalah sebagai berikut.

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	3	3,3%
Perempuan	88	96,7%
Jumlah	91	100%

Berdasarkan Tabel 4.1. sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 96,7%.

b. Usia

Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Persentase %
20-30	59	64,9%
31-40	23	25,2%
41-50	8	8,8%
51-60	1	1,1%
Jumlah	91	100%

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa usia pekerja yang mendominasi, yaitu pada usia 20-30 tahun dengan persentase sebesar 64,9%.

c. Lama Bekerja

Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
1-5 Tahun	49	53,9%
6-10 Tahun	33	36,2%
11 – 15 Tahun	7	7,7%
16 – 20 Tahun	2	2,2%
Jumlah	91	100%

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat disimpulkan bahwa responden didominasi karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 49 responden atau sebesar 53,9%.

d. Bidang Pekerjaan

Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase %
Sewing	87	95,6%
Triming	2	2,2%
Packing	2	2,2%
Jumlah	91	100%

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi pada penelitian ini, yaitu yang bekerja pada bidang *sewing* sejumlah 87 orang atau sebesar 95,6%.

C. Metode Analisis

Data penelitian yang telah terkumpul sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, selanjutnya akan dilakukan proses analisis data dengan perhitungan statistik. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis data agar hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini terbukti benar. Analisis data dilakukan setelah selesai mengambil data penelitian. Pengolahan analisis data penelitian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau akurat suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengukur aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk dianggap valid, r hitung harus lebih besar dari r tabel dengan nilai $df = 0,2061$ pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

1) Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Pengujian validitas variabel beban kerja (X_1) dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga validitas kuesioner dianggap valid apabila nilai korelasi r tabel lebih besar dari 0,2061.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,476	0,2061	Valid
2	0,657	0,2061	Valid
3	0,635	0,2061	Valid
4	0,571	0,2061	Valid
5	0,677	0,2061	Valid
6	0,499	0,2061	Valid

Dari data yang tercantum pada Tabel 4.5. dapat disimpulkan bahwa keenam elemen instrumen adalah valid, yang dapat diidentifikasi dari fakta bahwa nilai korelasi yang dihitung (r

hitung) melebihi nilai korelasi (r tabel). Oleh karena itu, keenam elemen instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai indikator pengukuran variabel beban kerja (X_1).

2) Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Pengujian validitas variabel stres kerja (X_2) dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga validitas kuesioner dianggap valid apabila nilai korelasi r tabel lebih besar dari 0,2061.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
7	0,567	0,2061	Valid
8	0,700	0,2061	Valid
9	0,714	0,2061	Valid
10	0,755	0,2061	Valid
11	0,716	0,2061	Valid
12	0,628	0,2061	Valid

Dari data yang tercantum pada Tabel 4.6. dapat disimpulkan bahwa keenam elemen instrumen adalah valid, yang dapat diidentifikasi dari fakta bahwa nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi (r tabel). Oleh karena itu, keenam elemen instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai indikator pengukuran variabel stres kerja (X_2).

3) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Pengujian validitas variabel motivasi kerja (X_3) dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga validitas kuesioner dianggap valid apabila nilai korelasi r tabel lebih besar dari 0,2061.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
13	0,424	0,2061	Valid
14	0,351	0,2061	Valid
15	0,398	0,2061	Valid
16	0,608	0,2061	Valid
17	0,565	0,2061	Valid
18	0,646	0,2061	Valid
19	0,234	0,2061	Valid
20	0,234	0,2061	Valid
21	0,729	0,2061	Valid
22	0,641	0,2061	Valid

Dari data yang tercantum pada Tabel 4.7. dapat disimpulkan bahwa kesepuluh elemen instrumen adalah valid, yang dapat diidentifikasi dari fakta bahwa nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi (r tabel). Oleh karena itu, kesepuluh elemen instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai indikator pengukuran variabel motivasi kerja (X_3).

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga validitas kuesioner dianggap valid apabila nilai korelasi r tabel lebih besar dari 0,2061.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
23	0,719	0,2061	Valid
24	0,511	0,2061	Valid
25	0,637	0,2061	Valid
26	0,437	0,2061	Valid
27	0,684	0,2061	Valid
28	0,698	0,2061	Valid
29	0,669	0,2061	Valid
30	0,638	0,2061	Valid

Dari data yang tercantum pada Tabel 4.8. dapat disimpulkan bahwa kedelapan elemen instrumen adalah valid, yang dapat diidentifikasi dari fakta bahwa nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi (r tabel). Oleh karena itu, kedelapan elemen instrumen tersebut dapat diandalkan sebagai indikator pengukuran variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk mengukur tingkat kepercayaan atau keandalan suatu sistem instrumen pengukur. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

1) Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	6

Hasil pengujian reliabilitas variabel beban kerja pada Tabel 4.9 mengindikasikan bahwa koefisien reliabilitas untuk keenam elaman variabel beban kerja adalah 0,621. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keenam pernyataan mengenai variabel beban kerja dalam penelitian ini reliabel.

2) Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Hasil pengujian reliabilitas variabel stres kerja pada Tabel 4.10 mengindikasikan bahwa koefisien reliabilitas untuk keenam elaman variabel beban kerja adalah 0,763. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keenam pernyataan mengenai variabel stres kerja dalam penelitian ini reliabel.

3) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	10

Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi kerja pada Tabel 4.11. mengindikasikan bahwa koefisien reliabilitas untuk kesepuluh elaman variabel beban kerja adalah 0,662. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepuluh pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dalam penelitian ini reliabel.

4) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan pada Tabel 4.12. mengindikasikan bahwa koefisien reliabilitas untuk kedelapan elaman variabel beban kerja adalah 0,774. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedelapan pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.49983884
Most Extreme	Absolute	.092
Differences	Positive	.092
	Negative	-.046
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.054
	Sig.	.057

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.051
		Upper Bound	.063

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,054 yang memiliki arti bahwa hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terjadi atau tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel independen. Model yang baik diharapkan tidak terjadi multikolinearitas. Salah satu metode untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF. Suatu model regresi menunjukkan tidak ada multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$).

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

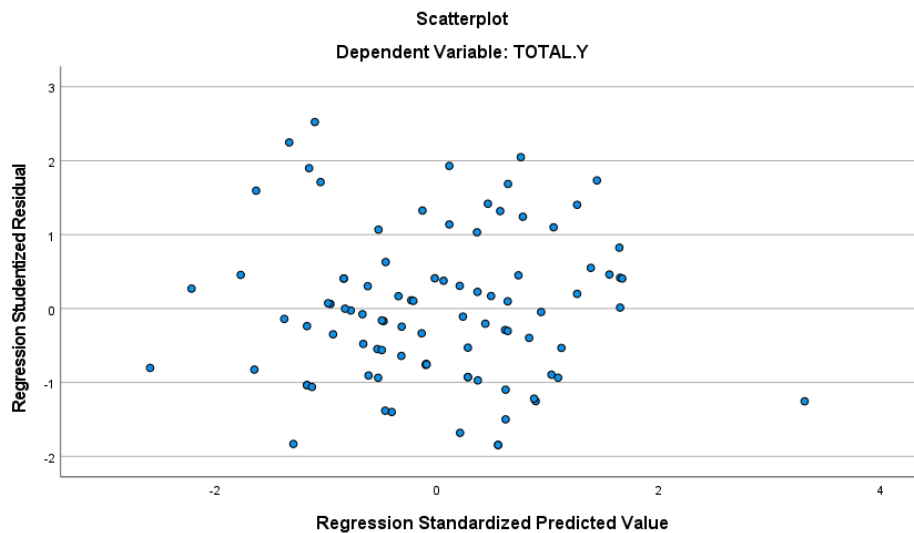
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.554	5.174		2.233	.028		
	TOTAL.X1	.084	.151	.055	.559	.577	.978	1.022
	TOTAL.X2	.053	.097	.055	.552	.582	.931	1.074
	TOTAL.X3	.410	.093	.436	4.396	.000	.951	1.051

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,978, variabel stress kerja (X_2) sebesar 0,931, dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,951. Dari hasil ketiga variabel bebas tersebut memiliki arti bahwa nilai *VIF* < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengecekan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat plot.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Koefisien Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk menguji kelayakan model dengan cara mengukur ketepatan regresi sampel dalam mengartikan nilai aktual secara statistik. Dengan melihat kriteria bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian layak begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.562	3	42.854	6.629	.000 ^b
	Residual	562.427	87	6.465		
	Total	690.989	90			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.15. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini dianggap layak digunakan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pengolahan data Tabel 4.16 dapat dilihat dengan melihat derajat signifikansi apabila kurang dari $0,05$ maka variabel

independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), didapati bahwa nilai signifikansi 0,577 lebih dari 0,05 berarti bahwa variabel beban kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil pengujian variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditemukan bahwa bahwa nilai signifikansi 0,582 lebih dari 0,05 berarti bahwa variabel stres kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil pengujian variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), ditemukan bahwa bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 berarti bahwa variabel motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	11.554	5.174		2.233	.028		
	TOTAL.X1	.084	.151	.055	.559	.577	.978	1.022
	TOTAL.X2	.053	.097	.055	.552	.582	.931	1.074
	TOTAL.X3	.410	.093	.436	4.396	.000	.951	1.051

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.16. di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,554 + 0,084X_1 + 0,053X_2 + 0,410X_3 + \varepsilon$$

Persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta 11,554 artinya jika nilai variabel bebas adalah 0 maka kinerja karyawan sebesar 11,554.
- 2) Koefisien X_1 sebesar positif 0,084 tidak dapat diartikan karena variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien X_2 sebesar positif 0,053 tidak dapat diartikan karena variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Koefisien X_3 sebesar positif 0,410, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

6. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai

adjusted R² mendekati 1, artinya variabel independen mampu menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.158	2.54257

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Dari Tabel 4.17. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* adalah 0,158 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, memiliki pengaruh sebesar 15,8% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan 84,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,577 (lebih dari 0,05), serta nilai koefisien regresi sebesar 0,084. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan setiap karyawan telah paham terhadap pekerjaan mereka

masing-masing selain itu proses pengerjaan juga telah dibantu dengan menggunakan teknologi yang sesuai, sehingga dengan adanya hal ini meskipun beban kerja karyawan tinggi maka kinerja mereka juga tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengah Weni et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboraturium Kesehatan Kota Denpasar. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Hermawan (2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sakti Mobile Jakarta

2. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,582 (lebih dari 0,05), serta nilai koefisien regresi sebesar 0,053. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan setiap karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan mereka mampu mengatasi tekanan yang mereka terima, sehingga karyawan dapat meminimalisir terjadinya stress kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Parasian & Adiputra (2021) yang

menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT International Total Service & Logistics. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Fatma et al. (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG Kebon Agung Malang.

3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,01$ (kurang dari 0,05), serta nilai koefisien regresi sebesar 0,410. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang mereka berikan. Motivasi kerja yang tinggi dapat diperoleh karena karyawan tersebut merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, dan saat melaksanakan pekerjaan mereka didukung dengan fasilitas yang memadai sehingga akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Alrizki (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Mitra Organ. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Adha et al.

(2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.