

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis Data

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden, yang adalah karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Data responden diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner online guna memperoleh informasi secara langsung dari responden yang sesuai dengan karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan Skala Likert.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini diambil dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih dengan status karyawan honorer yang berjumlah 63 responden, maka diuraikan karakteristik 63 responden sebagai berikut:

##### 4.2.1 Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Persentasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	54%
Perempuan	29	46%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 di atas, terdapat 34 responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase (54%) dan 29 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase (46%). Adanya data pada tabel diatas dapat diartikan

bahwa responden lebih dominan berjenis kelamin laki-laki daripada jenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Penyajian Data Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2** Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
21-30 tahun	12	19%
31-40 tahun	45	71,4%
41-50 tahun	6	9,5%
51-60	0	0%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.2 di atas terdapat responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase (19%), 31-40 tahun sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase (71,4%), 41-50 tahun sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase (9,5%) dan 51-60 tahun sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase (0%). Adanya data pada tabel diatas dapat diartikan bahwa responden lebih dominan berusia 31- 40 tahun.

### 4.2.3 Penyajian Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3** Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA/SMK	0	0%
S1	36	57,1%
S2	27	42,9%
S3	0	0%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.3 di atas terdapat responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase (0%), latar belakang pendidikan S1 sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase (57,1%), responden dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase (42,9%), sedangkan latar belakang Pendidikan S3 sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase (0%) . Adanya data pada tabel diatas dapat diartikan bahwa responden lebih dominan berlatar belakang S1.

#### 4.2.4 Penyajian Data Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Presentase
Honorer	63	100%
PNS	0	0%
<b>Total</b>	63	100%

Sumber: hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.4 di atas terdapat responden sebagai karyawan honorer sebanyak 63 orang dengan jumlah persentase (100%) dan responden sebagai karyawan PNS sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase (0%). Adanya data pada tabel di atas dapat diartikan bahwa responden keseluruhan yaitu karyawan honorer.

#### 4.2.5 Penyajian Data Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun Bekerja	0	0%
>1 Tahun Bekerja	63	100%
<b>Total</b>	63	100%

Sumber: hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.5 di atas terdapat responden dengan lama bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 0 orang dengan jumlah persentase (0%) dan responden lebih dari 1 tahun sebanyak 63 orang dengan jumlah persentase (100%). Adanya data pada tabel di atas dapat diartikan bahwa lama bekerja responden keseluruhan yaitu lebih dari 1 tahun.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah kemampuan mengevaluasi data dengan cara 41 menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh secara nyata dan sebagaimana adanya memerlukan penggunaan statistik deskriptif. Skor minimal 1 dapat diartikan sebagai sangat tidak setuju, skor 2 sebagai tidak setuju, skor 3 sebagai cukup setuju, yang menggambarkan responden tidak memihak dalam setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner, skor 4 sebagai responden setuju, dan skor 5 sebagai responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Tanggapan responden atau penilaian tertinggi pada survei adalah 5. Dalam uji statistik deskriptif ini berisi perhitungan rata-rata (mean), nilai minimum, dan nilai maksimum. Berdasarkan 63 responden yang ada berikut adalah penjabaran statistik deskriptif pada penelitian ini yaitu:

#### 4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja (X1)

Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	63	2	5	3.78	.941
X1.2	63	1	5	3.73	1.050
X1.3	63	2	5	3.73	.987
X1.4	63	2	5	3.76	.995
X1.5	63	2	5	3.78	.975
X1.6	63	2	5	3.86	.965
X1.7	63	2	5	3.83	.925
X1.8	63	2	5	3.89	.935
X1.9	63	2	5	3.89	.986
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.6 diatas terdapat penjelasan mengenai tabel diatas bahwa 63 responden yang ada memiliki kecenderungan untuk menjawab setuju terhadap stres kerja (X1) serta secara keseluruhan responden yang ada menjawab beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner.

### 4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)

**Tabel 4.7** Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	63	2	5	3.81	1.014
X2.2	63	2	5	3.83	.976
X2.3	63	2	5	3.76	.995
X2.4	63	2	5	3.76	.979
X2.5	63	2	5	3.81	.965
X2.6	63	2	5	3.84	1.003
X2.7	63	2	5	3.76	.962
X2.8	63	2	5	3.84	.954
X2.9	63	2	5	3.78	1.007
X2.10	63	2	5	3.83	.993
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.7 di atas terdapat penjelasan mengenai tabel di atas bahwa 63 responden yang ada memiliki kecenderungan untuk menjawab setuju terhadap kepuasan kerja (X2) serta secara keseluruhan responden yang ada menjawab beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner

### 4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8** Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	63	2	5	3.83	.959
Y1.2	63	2	5	4.00	.823
Y1.3	63	2	5	3.90	.962
Y1.4	63	2	5	3.90	.911
Y1.5	63	2	5	3.79	.970
Y1.6	63	2	5	3.83	.976
Y1.7	63	1	5	3.68	1.060
Y1.8	63	2	5	3.84	.971
Y1.9	63	2	5	3.97	.897
Y1.10	63	2	5	3.86	.913
Y1.11	63	2	5	3.83	1.009
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.8 di atas terdapat penjelasan mengenai tabel di atas bahwa 63 responden yang ada memiliki kecenderungan untuk menjawab setuju terhadap kinerja karyawan (Y1) serta secara keseluruhan responden yang ada menjawab beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner.

## 4.4 Uji Instrumen

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas yaitu kualifikasi keputusan agar terjadi pada objek menggunakan data yang digabungkan oleh peneliti agar dapat dicari validitasnya pada sebuah item, dan juga peneliti dapat menghubungkan skor yang terdapat pada item pertanyaan dengan hasil total skor yang ada pada item-item tersebut.

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika  $r$  hitung <  $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 4.4.2 Uji Validitas Stres Kerja

**Tabel 4.9** Uji Validitas Stres Kerja

<b>Kode Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	.674	0.248	Valid
X1.2	.698	0.248	Valid
X1.3	.733	0.248	Valid
X1.4	.715	0.248	Valid
X1.5	.702	0.248	Valid
X1.6	.812	0.248	Valid
X1.7	.789	0.248	Valid
X1.8	.735	0.248	Valid
X1.9	.769	0.248	Valid

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Stres Kerja dengan keseluruhan nilai  $r$ -hitung setiap indikator > 0,248 maka item pertanyaan dapat di katakan valid.



#### 4.4.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

**Tabel 4.10** Uji Validitas Kepuasan Kerja

<b>Kode Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	.647	0.248	Valid
X2.2	.737	0.248	Valid
X2.3	.716	0.248	Valid
X2.4	.699	0.248	Valid
X2.5	.767	0.248	Valid
X2.6	.785	0.248	Valid
X2.7	.648	0.248	Valid
X2.8	.644	0.248	Valid
X2.9	.654	0.248	Valid
X2.10	.696	0.248	Valid

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja dengan keseluruhan nilai r-hitung setiap indikator  $> 0,248$  maka item pertanyaan dapat di katakan valid.

#### 4.4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 11 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	.790	0.248	Valid
Y1.2	.635	0.248	Valid
Y1.3	.840	0.248	Valid
Y1.4	.692	0.248	Valid
Y1.5	.755	0.248	Valid
Y1.6	.768	0.248	Valid
Y1.7	.528	0.248	Valid
Y1.8	.786	0.248	Valid
Y1.9	.707	0.248	Valid
Y1.10	.779	0.248	Valid
Y1.11	.716	0.248	Valid

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

Pada tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dengan keseluruhan nilai r-hitung setiap indikator  $> 0,248$  maka item pertanyaan dapat di katakan valid.

#### 4.5 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini Uji Reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *Cronbach's Alpha* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 63 reponden. Uji Reliabilitas ini digunakan dengan maksud untuk mengetahui serta memastikan bahwa data variabel penelitian yang diperoleh dari kuesioner penelitian bersifat reliabel atau tidak. Uji Reliabilitas dapat dikatakan reliabel dengan mengacu pada teknik *Cronbach's Alpha* yang menyatakan bahwa bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka instrumen penelitian yang ada dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.12** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	9	.894	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	10	.884	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	11	.910	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data spss peneliti, 2023

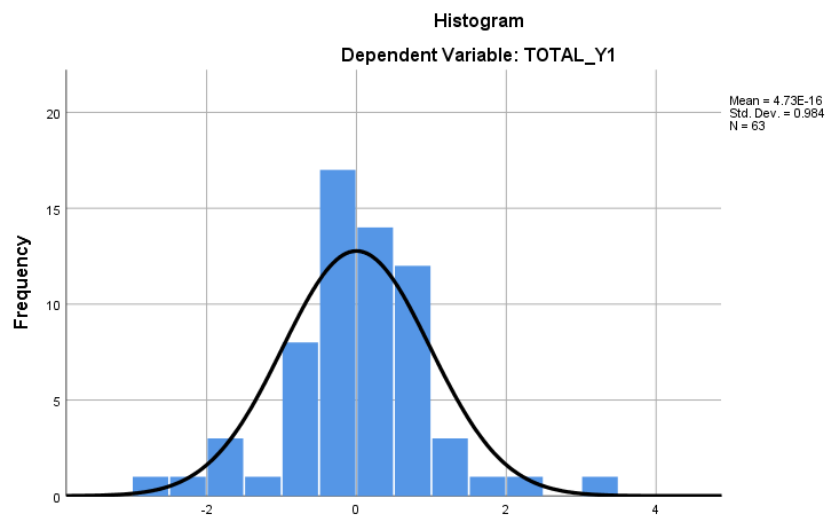
Pada data hasil Uji Reliabilitas yang telah dilakukan pada tabel 4.12 di atas yaitu sebagai berikut :

- a) Variabel stres kerja (X1) menghasilkan nilai Cronchbach's Alpha sebesar 0.894 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut  $> 0.60$  maka instrumen stres kerja dapat dinyatakan reliabel.
- b) Variabel kepuasan kerja (X2) menghasilkan nilai Cronchbach's Alpha sebesar 0.884 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut  $> 0.60$  maka instrumen stres kerja dapat dinyatakan reliabel.
- c) Variabel kinerja karyawan (Y1) menghasilkan nilai Cronchbach's Alpha sebesar 0.910 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut  $> 0.60$  maka instrumen kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil perbandingan yang ada maka seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk tahap berikutnya.

#### **4.6 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.6.1 Uji Normalitas**

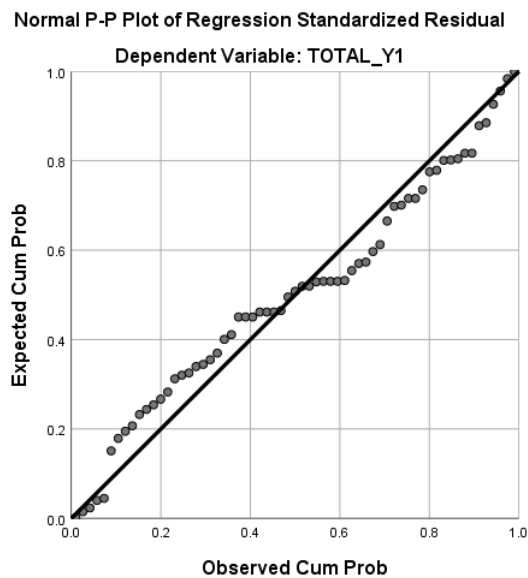
Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat histogram atau sebuah grafik *norma probabilyty plot*. Sebuah pola distribusi dapat dikatakan normal apabila data yang ada berada pada posisi menyebar di sekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 4.1** Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Berdasarkan gambar yang ada pada gambar 4.1 di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa grafik histogram yang ada mengikuti arah garis pada grafik yang ada dan tidak keluar jalur atau pun menyimpang. Maka dapat dikatakan bahwa model tersebut berdistribusi normal.



**Gambar 4.2** P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar yang ada pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa titik-titik yang ada terdistribusi pada sekitar garis diagonal serta menjelajahi dan berdekatan dengan garis diagonal. Maka dengan adanya hal tersebut P-P Plot atau variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan normal.

#### **4.6.2 Uji Multikolinearitas**

Uji ini akan menentukan apakah ada variabel independen yang memiliki hubungan linier. Nilai tolerance atau nilai variance inflation factor (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas pada model penelitian. Tidak ada multikolinearitas antar variabel independen, yang ditentukan oleh toleransi pembatas  $> 0,10$  dan batas VIF 10,00. Seperti terlihat pada tabel 4.13 di bawah ini, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF batas toleransi  $> 0,10$  dan batas VIF 10,00.

**Tabel 4.13** Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Tolerance</i>	VIF
.476	2.100
.476	2.100

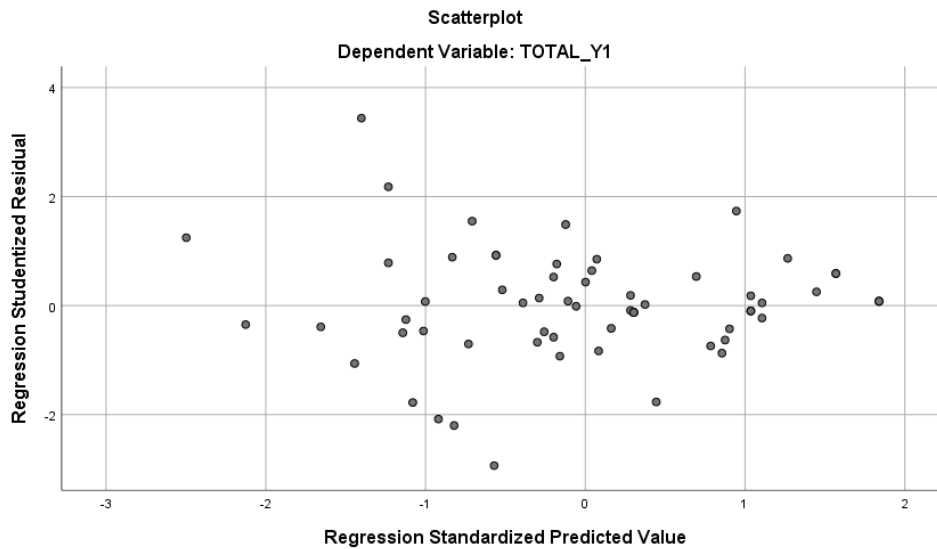
Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Nilai tolerance  $0.476 > 0.1$  dan VIF  $2.100 < 10$ , maka dengan demikian data tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

#### **4.6.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Model regresi adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana Y adalah nilai residual dan X adalah nilai prediksi, di gunakan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Pedoman pemanfaatan grafik scatterplot untuk mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas diantaranya:

- a) Heteroskedastisitas ditunjukkan jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b) Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di bawah nilai 0. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi.



**Gambar 4.3** Uji Scatter Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Berdasarkan Gambar 4.3, tidak ada pola yang terlihat, titik-titik berjarak sama di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan tidak adanya tanda-tanda heteroskedastisitas.

#### **4.7 Pengujian Hipotesis**

##### **4.7.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menentukan bagaimanahubungan variabel dependen jika ada dua atau lebih. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil dari beberapa pengujian menggunakan regresi linier:



**Tabel 4.14** Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.390	2.752		1.232	.223
	TOTAL_X1	.471	.104	.400	4.510	.000
	TOTAL_X2	.603	.098	.547	6.165	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diatas, maka persamaannya diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3.390 + 0.471\beta_1 + 0.603\beta_2$$

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 3.390 yang artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai 0 atau tidak berubah, maka nilai kinerja karyawan adalah 3.390.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja yaitu sebesar 0.471. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya jika variabel stres kerja meningkat sebesar 1 kesatuan, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.471. Dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.603. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 kesatuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.603. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

#### 4.7.2 Uji T (Uji Parsial)

Penggunaan Uji t dalam sebuah penelitian memiliki maksud dan tujuan agar peneliti dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh parsial pada variabel bebas yang ada terhadap variabel terikat. Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai (alpha) 0,05% dengan sig maka dilakukan uji parsial. Ho ditolak sedangkan Ha disetujui jika nilai sig lebih kecil atau sama dengan (0,05). dalam keadaan berikut:

Ho : Variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh satu sama lain.

Ha : Variabel independen dan dependen tidak memiliki pengaruh satu sama lain.

Berikut merupakan hasil dari uji t:

z						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.390	2.752		1.232	.223
	TOTAL_X1	.471	.104	.400	4.510	.000
	TOTAL_X2	.603	.098	.547	6.165	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Hasil di atas menggambarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien.

1. Nilai sig stres kerja sebesar 0.000 yang berarti  $< 0,05$  dengan nilai t ber-arah positif yaitu 4.510. Hal ini menandakan bahwa Ho di terima dan Ha di tolak, kemudian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.
2. Nilai sig kepuasan kerja sebesar 0.000 yang berarti  $< 0,05$  dengan nilai t berarah positif yaitu 6.165. Hal ini menandakan bahwa Ho di terima dan Ha

ditolak, disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7.3 Uji F (Uji Simultan)

Penggunaan Uji f dalam sebuah penelitian memiliki maksud dan tujuan agar peneliti dapat mengetahui apakah terdapat atau tidak terdapat variabel bebas penelitian secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat penelitian. Uji F berguna melihat dari masing-masing variabel independen pada model memiliki pengaruh terhadap variabel independen lainnya juga. Dengan cara membandingkan nilai signifikan pada nilai F tabel pada taraf = 0,05, uji F dapat digunakan untuk menentukan apakah dua buah informasi secara bersamaan berpengaruh.

**Tabel 4.15 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2770.457	2	1385.229	103.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	802.971	60	13.383		
	Total	3573.429	62			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y1						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 103.508 dengan angka signifikan (*p value*)  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Salah satu cara untuk menilai seberapa baik varians satu variabel dijelaskan oleh variasi lain adalah dengan melihat koefisien determinasinya. Ketika  $R^2$  mendekati atau melampaui satu, model data dianggap lebih akurat. Nilai koefisien korelasi (Adjusted R Square) menunjukkan seberapa besar varians pada variabel independen dapat dipertanggungjawabkan oleh variasi pada variabel dependen.

**Tabel 4.16** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.775	.768	3.658
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y1				

Sumber: Hasil olah data SPSS peneliti, 2023

Pada tabel menunjukkan persamaan nilai *Adjusted R Square* bahwa stress kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 76,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebesar 23,2%.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15 didapatkan bahwa hal ini menandakan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saiful (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Wartono (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja tidaklah baik bagi setiap karyawan, dan perusahaan harus melakukan upaya untuk menurunkan stres kerja. Tetapi terdapat faktor lain seperti terjadinya kecemasan & ketakutan yang artinya dengan adanya rasa cemas dan takut yang dirasakan oleh karyawan, karyawan tersebut akan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang perusahaan tentukan. Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, dimana karyawan yang bekerja dalam tekanan akan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat

memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, beban kerja misalnya target yang terlalu besar. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan, Wirya (2020).

#### **4.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15 didapatkan bahwa hal ini menandakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Derry (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian dan Tony Nawawi (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

(Ery, Puspa, 2019) Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

#### **4.8.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15 dan tabel 4.16 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan perlu

diperhatikan secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis ketiga (H3), stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja yang dapat menimbulkan kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan dengan mana kinerja pada akhirnya akan meningkat, oleh karena itu kinerja karyawan harus diperhatikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bela dan Sonny (2021) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.