



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KUD PAKIS
KABUPATEN MALANG**

oleh:

Zulkifli*)

Hadi Sunaryo)**

Agus Priyono*)**

Email: Zul24667@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research is based on interesting events about the condition of the Village Unit Cooperative as one of the means to develop the economy of rural communities in Indonesia that use family principles. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline, work motivation, and work stress on employee performance at KUD Pakis, Malang Regency. By using the explanatory research method by distributing questionnaires to all employees it has been found that the work environment, work discipline, work motivation, and work stress have a positive effect on employee performance and this becomes the basis of a Village Unit Cooperative to correct every variable that has been careful.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat banyak sekali sumber daya manusia yang tentunya keberadaan Sumber daya Manusia ini memiliki dampak terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan yang ada, sebagaimana halnya dengan Koperasi Unit Desa (KUD). Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pula dari kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode khusus. Beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam bekerja di suatu

perusahaan atau organisasi yang ada, seperti halnya Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres Kinerja. Di mana dalam membangun suatu perusahaan tidak lepas dari fungsional serta profesional . adapun fungsional karyawan dalam bekerja tergantung dari cara kerja karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

Meskipun para pekerja tersebut sejatinya memang manusia, tapi harus mampu menyadari bahwa mereka juga terdapat kekurangan dalam dirinya sendiri. Maksud dari hal tersebut di mana kemampuannya di pengaruhi oleh beberapa hal. Hal-hal itu bisa muncul dari dalam dirinya sendiri atau dari luar diri mereka. Keterangan di atas dapat di simpulkan bahwa Lingkungan kerja karyawan merupakan suatu keadaan penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan baik bagi masa yang sekarang maupun masa yang akan datang.

Motivasi merupakan pemberian dorongan semangat dalam melakukan sesuatu atau dalam hal kerja sama untuk memperoleh kepuasan. Dalam arti lain Motivasi merupakan suatu upaya dalam melakukan sesuatu untuk di berikan kepada organisasi tertentu demi mewujudkan keinginan atau cita-cita individu.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas, maka perlu di lakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Lingkungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada KUD Pakis, Kabupaten Malang)”**.

RUMUSAN MASALAH

Dari pemaparan latar belakang tersebut, dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?

TUJUAN PENELITIAN

Dari latar belakang serta rumusan masalah tersebut, penelitian ini di lakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja, Motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis, kabupaten Malang?

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1. Diskripsi Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Deskripsi responden sesuai variabel Kinerja karyawan

| Item Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Rata -rata |
|---|-------------------|----|----|----|----|----|---|----|---|---|-------|-----|---------------|
| | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | |
| | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | |
| Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sempurna setiap hari. | 4 | 20 | 16 | 64 | 12 | 36 | 3 | 6 | 0 | 0 | 35 | 126 | 3,6 |
| Saya adalah orang yang paling cepat mengerjakan pekerjaan di bandingkan orang lain. | 3 | 15 | 23 | 92 | 7 | 21 | 2 | 4 | 0 | 0 | 35 | 132 | 3,77 |
| Saya senantiasa mengemban tugas yang banyak setiap hari | 3 | 15 | 12 | 48 | 15 | 45 | 5 | 10 | 0 | 0 | 35 | 118 | 3,37 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|----|---|---|---|---|----|-----|------|
| Saya selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepada saya. | 3 | 15 | 17 | 68 | 11 | 33 | 4 | 8 | 0 | 0 | 35 | 124 | 3,54 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 500 | 3,57 |

Sumber: data di olah 2019

Dalam variabel kinerja karyawan Maka dapat di hitung total skor dengan $35 \times 4 \times 5 = 700$. Sedangkan skor total 500 berisi total jawaban yang di ketahui $500 \div 700 \times 100 = 71\%$ dari pengharapan.

2. Diskripsi variabel Lingkungan kerja(X1)

Tabel 4.4 Deskripsi Responden sesuai variabel Lingkungan kerja

| Item Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Rata-rata |
|---|-------------------|----|----|----|----|----|---|----|---|---|-------|-----|-----------|
| | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | |
| | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | |
| Saya sangat senang bekerja dengan pencahayaan ruangan yang terang | 6 | 30 | 17 | 68 | 9 | 27 | 3 | 6 | 0 | 0 | 35 | 131 | 3,74 |
| Saya lebih senang bekerja di ruangan ber AC | 3 | 15 | 12 | 48 | 15 | 45 | 5 | 10 | 0 | 0 | 35 | 118 | 3,37 |
| Saya sering terganggu oleh suara berisik saat bekerja | 3 | 15 | 17 | 68 | 11 | 33 | 4 | 8 | 0 | 0 | 35 | 124 | 3,54 |
| Saya merasa keselamatan saya terjaga saat bekerja | 1 | 5 | 7 | 28 | 16 | 48 | 9 | 18 | 2 | 2 | 35 | 101 | 2,88 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 474 | 3,38 |

Sumber: data di olah 2019

Dalam variabel Lingkungan kerja, maka dapat di hitung total skor dengan $35 \times 4 \times 5 = 700$. Sedangkan skor total 476 jawaban yang di ketahui $476 \div 700 \times 100 = 68\%$ dari pengharapan.

3. Deskripsi variabel Disiplin kerja(X2)

Tabel 4.5 Deskripsi Responden sesuai variabel Disiplin kerja

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | TOTAL | | Rata-rata |
|--|---|----|----|----|----|----|---|----|---|---|-------|-----|-----------|
| | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | |
| Saya selalu mengikuti perintah atasan. | 4 | 20 | 20 | 80 | 10 | 30 | 1 | 2 | 0 | 0 | 35 | 132 | 3,77 |
| Saya mendapatkan perlakuan sama dengan karyawan lain. | 0 | 0 | 16 | 64 | 14 | 42 | 5 | 10 | 0 | 0 | 35 | 116 | 3,31 |
| Saya berusaha memanfaatkan sangsi kerja sebagai motivasi guna bekerja lebih giat lagi. | 0 | 0 | 21 | 84 | 11 | 33 | 2 | 4 | 1 | 1 | 35 | 122 | 3,48 |
| Saya tidak pernah mendapat teguran dari atasan saat melakukan kesalahan. | 1 | 5 | 19 | 76 | 13 | 39 | 2 | 4 | 0 | 0 | 35 | 124 | 3,54 |
| Saya adalah orang yang suka mengerjakan pekerjaan dengan bergotong royong. | 1 | 5 | 7 | 28 | 16 | 48 | 9 | 18 | 2 | 2 | 35 | 101 | 2,88 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 595 | 3,39 |

Sumber: data di olah 2019

Dalam variabel Disiplin kerja, Maka dapat di hitung total skor dengan $35 \times 5 \times 5 = 875$. Sedangkan skor total 476 jawaban yang di ketahui $476 \div 875 \times 100 = 54\%$ dari pengharapan.

4. Deskripsi Motivasi kerja

Tabel 4.6
Deskripsi Responden sesuai variabel Motivasi kerja

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | Rata-rata |
|--|---|----|----|----|----|----|---|----|---|---|-------|-----|-----------|
| | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | |
| Saya adalah orang yang mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja | 0 | 0 | 16 | 64 | 14 | 42 | 5 | 10 | 0 | 0 | 35 | 136 | 3,88 |
| Saya sering mendapatkan penghargaan dari teman-teman kerja | 1 | 5 | 19 | 76 | 13 | 39 | 2 | 4 | 0 | 0 | 35 | 124 | 3,54 |
| Saya senang apabila mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan yang saya capai | 3 | 15 | 12 | 48 | 15 | 45 | 5 | 10 | 0 | 0 | 35 | 118 | 3,37 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 378 | 3,59 |

Sumber: data di olah 2019

Dalam variabel Motivasi kerja, dapat di hitung total skor dengan $35 \times 3 \times 5 = 525$. Sedangkan skor total 378 jawaban yang di ketahui $378 \div 525 \times 100 = 72\%$ dari pengharapan.

5. Deskripsi Variabel Stres kerja(X4)

Tabel 4.7
Deskripsi Responden sesuai variabel Stres kerja

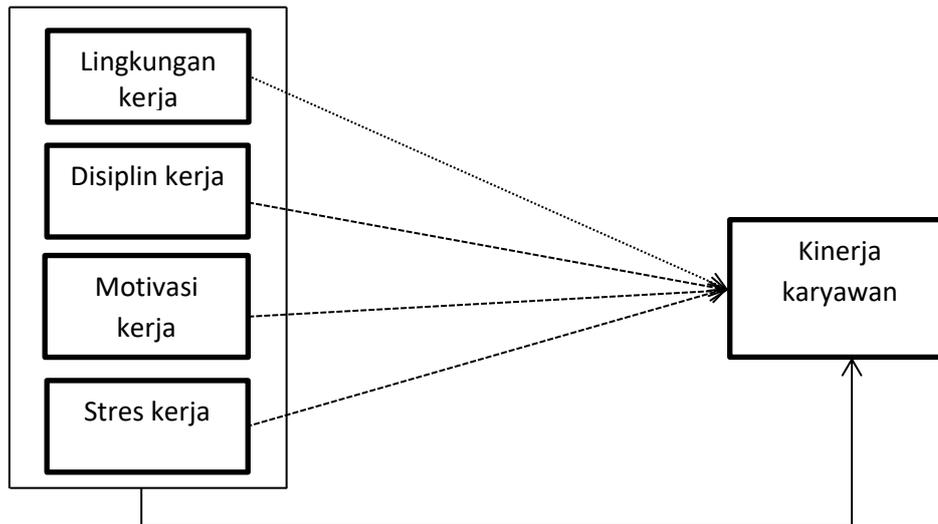
| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | Rata-rata |
|---|---|----|----|----|----|----|---|---|---|---|-------|------------|-------------|
| | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | |
| Saya sering merasa pusing ketika melakukan pekerjaan yang sangat banyak | 6 | 30 | 17 | 68 | 10 | 30 | 1 | 2 | 1 | 1 | 35 | 131 | 3,74 |
| Saya tidak suka mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan jabatan saya | 6 | 30 | 13 | 52 | 15 | 45 | 1 | 2 | 0 | 0 | 35 | 129 | 3,68 |
| Saya sering tidak di hargai oleh pimpinan atas apa yang saya kerjakan di bandingan dengan rekan-rekan kerja yang lain | 3 | 15 | 23 | 92 | 7 | 21 | 2 | 4 | 0 | 0 | 35 | 132 | 3,77 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 392 | 3,73 |

Sumber: data di olah 2019

Dalam variabel Stres, Maka dapat di hitung total skor dengan $35 \times 3 \times 5 = 525$. Sedangkan skor total 392 jawaban yang di ketahui $392 \div 525 \times 100 = 74\%$ dari pengharapan

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan:

- > : berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan.
 —————> : berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : terjadi pengaruh antara Lingkungan kerja, disiplin kerja, Motivasi kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan.

H2: terjadi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

H3 : terjadi pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan

H4 : terjadi pengaruh Motivasi kerja pada kinerja karyawan.

H5 : terjadi pengaruh Stres kerja pada kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

PENGERTIAN KINERJA

“*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Apabila di simpulkan lagi menggunakan teori manajemen, kinerja adalah keseluruhan hasil jasa yang di berikan karyawan kepada perusahaan di mana mereka bekerja.”

“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo:2010:7)”.

LINGKUNGAN KERJA

Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.”

Sedarmayanti (2011:2) “mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok ”.

DISIPLIN KERJA

Mangkuprawira (2007:122) “kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu”.

Saydam (2005:284) “Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja adalah daya pendorong untuk para karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah di embankan kepadanya sehingga menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih bersemangat dan lebih bersinergi lagi dalam menjalankan kewajiban sebagai seorang karyawan dan melaksanakan tugas.

STRES KERJA

Handoko (2008:200) “stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya”.

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan adalah *explanatory Research*. menurut (Effendi 2006:4) “*explanatory research*” adalah penelitian yang di gunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang di rumuskan atau sering kali di sebut sebagai penelitian penjelas”.

POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2013:173) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD pakis kabupaten Malang dengan jumlah pegawai 35. Adapun sebagai berikut:

Tabel 3.2.1

Komposisi Karyawan Perusahaan KUD Pakis Malang Provinsi Jawa timur

| NO | Jenis bidang | Jumlah |
|-----------|--------------------------------|---------------|
| 1 | Manajer | 1 |
| 2. | Kabag administrasi & keuangan | 1 |
| 3. | Kabag waserda | 4 |
| 4. | Operasional PPOB | 1 |
| 5. | Pramuniaga waserda | 1 |
| 6. | Pengadaan | 1 |
| 7. | Pramuniaga waserda | 2 |
| 8. | Administrasi pengurus | 1 |
| 9. | Anggota satpam | 2 |
| 10. | Administrasi keuangan | 1 |
| 11. | Kanit kredit khusus | 1 |
| 12. | Kabag USP | 1 |
| 13. | Accounting USP | 1 |
| 14. | Admin & legislatis kredit USP | 1 |
| 15. | Kolektor USP | 1 |
| 16. | Koordinator kolektif USP | 1 |
| 17. | Kanit USP Banjerejo | 1 |
| 18. | Administrasi USP | 1 |
| 19. | Operasional | 1 |
| 20. | Pembantu umum | 1 |
| 21. | Kanit USP sekarpuro | 1 |
| 22. | Administrasi USP | 1 |
| 23. | Kanit USP tirtomoyo | 1 |
| 24. | Kolektor USP | 1 |
| 25. | Kabag perdagangan & jasa | 1 |
| 26. | Administrasi perd. Umum & jasa | 1 |
| 27. | Operasional saprodi | 1 |
| 28. | Satpam | 3 |
| | TOTAL | 35 |

Sumber: Data KUD Pakis, Kabupaten Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Indikator | Nilai corrected Pernyataan total Correlation | Nilai r- tabel | Kriteria |
|-----------------------|-----------|---|----------------|----------|
| Lingkungan kerja(X1) | X1.1 | 0,837 | 0,2746 | Valid |
| | X1.2 | 0,943 | 0,2746 | Valid |
| | X1.3 | 0,895 | 0,2746 | Valid |
| | X1.4 | 0,716 | 0,2746 | Valid |
| Disiplin kerja (X2) | X2.1 | 0,554 | 0,2746 | Valid |
| | X2.2 | 0,682 | 0,2746 | Valid |
| | X2.3 | 0,692 | 0,2746 | Valid |
| | X2.4 | 0,673 | 0,2746 | Valid |
| | X2.5 | 0,704 | 0,2746 | Valid |
| Motivasi kerja (X3) | X3.1 | 0,736 | 0,2746 | Valid |
| | X3.2 | 0,810 | 0,2746 | Valid |
| | X3.3 | 0,818 | 0,2746 | Valid |
| Stres kerja (X4) | X4.1 | 0,800 | 0,2746 | Valid |
| | X4.2 | 0,689 | 0,2746 | Valid |
| | X4.3 | 0,757 | 0,2746 | Valid |
| Kinerja karyawan (Y1) | Y1.1 | 0,728 | 0,2746 | Valid |
| | Y1.2 | 0,761 | 0,2746 | Valid |
| | Y1.3 | 0,897 | 0,2746 | Valid |
| | Y1.4 | 0,817 | 0,2746 | Valid |

Sumber: Data Penelitian di olah SPSS, 2019

Menurut tabel di atas, dapat di lihat bahwa seluruh pertanyaan untuk seluruh variabel independent bersifat Valid, dengan r hitung > r tabel sebanyak 0,2746.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
hasil uji Reliabilitas

| NO | Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
|----|----------|-----------------|------------|
| 1. | Y1 | 0,814 | Reliabel |
| 2. | X1 | 0,866 | Reliabel |
| 3. | X2 | 0,875 | Reliabel |
| 4. | X3 | 0,688 | Reliabel |
| 5. | X4 | 0,602 | Reliabel |

Sumber: data di olah 2019

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah di lakukan di atas, kedua instrumen di nyatakan terdapat hasil alpha lebih besar 0,60 yang berarti reliabel atau persyaratan terpenuhi

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual |
|-----------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,20955829 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,084 |
| | Positive | ,084 |
| | Negative | -,062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,497 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,966 |

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari tabel uji normalitas dapat dikatakan bahwa nilai signifikasi yaitu sebesar 0,966 lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Dalam mengetahui ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mengetahui nilai VIF (*Variance inflation factor*) serta nilai TOL (*Tolerance*), apabila nilai VIF masih lebih dari 10 serta TOL yang kurang dari 0,1 itu berarti terjadi multikolinearitas.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | ,727 | ,293 | | 2,483 | ,019 | | |
| | X1 | ,608 | ,096 | ,690 | 6,348 | ,000 | ,307 | 3,254 |
| | X2 | -,519 | ,130 | -,402 | -4,002 | ,000 | ,360 | 2,780 |
| | X3 | ,328 | ,151 | ,302 | 2,174 | ,038 | ,189 | 5,301 |
| | X4 | ,384 | ,083 | ,358 | 4,598 | ,000 | ,599 | 1,671 |

a Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan spss (2019)

Maka dari itu data tersebut bisa di katakan tidak terjadi Multikolinieritas karena mempunyai nilai *Tolerance* dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam mengetahui perbedaan setiap variabel dari residual antara segi pengamatan yang satu dengan pengamatan lain pada regresi.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,294 | ,167 | | 1,763 | ,088 |
| | X1 | -,061 | ,055 | -,341 | -1,122 | ,271 |
| | X2 | -,049 | ,074 | -,187 | -,667 | ,510 |
| | X3 | ,001 | ,086 | ,006 | ,014 | ,989 |
| | X4 | ,064 | ,048 | ,293 | 1,347 | ,188 |

a Dependent Variable: RES2

Sumber : data primer diolah 2019

Dari analisis tersebut diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

ANALISIS LINIER BERGANDA

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,727 | ,293 | | 2,483 | ,019 |
| | X1 | ,608 | ,096 | ,690 | 6,348 | ,000 |
| | X2 | -,519 | ,130 | -,402 | -4,002 | ,000 |
| | X3 | ,328 | ,151 | ,302 | 2,174 | ,038 |
| | X4 | ,384 | ,083 | ,358 | 4,598 | ,000 |

a Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan SPSS 2019

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi menyimpulkan lingkungan kerja sebanyak 0,608 . menyimpulkan bahwa Kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki sikap berhubungan berbanding lurus dengan pengaruh yang positif dengan arti kompensasi dapat di tingkatkan dengan berefek kinerja karyawan yang lebih baik.
- b. Koefisien regresi menyatakan nilai variabel Disiplin kerja sebesar - 0,519 ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan sifat yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh negatif yang berarti apabila variabel komitmen organisasi di maksimalkan maka kinerja karyawan menurun.
- c. Koefisien regresi mengatakan bahwa motivasi kerja besar 0,328 itu berarti memiliki hubungan yang berbanding lurus dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi menyimpulkan stress kerja yang sebesar 0,384 itu berarti stress kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dan berpengaruh positif

UJI HIPOTESIS

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya Variabel independent dengan dependennya.

Uji statistik F ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 12,203 | 4 | 3,051 | 61,299 | ,000(a) |
| | Residual | 1,493 | 30 | ,050 | | |
| | Total | 13,696 | 34 | | | |

a Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b Dependent Variable: Y

. Maka dari hasil penelitian, hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, motivasi kerja, dan Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan simultan.

a. Uji t

**Tabel 4.15 Uji statistik t
Coefficients(a)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,727 | ,293 | | 2,483 | ,019 |
| | X1 | ,608 | ,096 | ,690 | 6,348 | ,000 |
| | X2 | -,519 | ,130 | -,402 | -4,002 | ,000 |
| | X3 | ,328 | ,151 | ,302 | 2,174 | ,038 |
| | X4 | ,384 | ,083 | ,358 | 4,598 | ,000 |

a Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah 2019

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

SIMPULAN DAN SARAN



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat di simpulkan bahwa hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruhnya antara Variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan Penelitian terdahulu yang kebanyakan menjelaskan penelitian berpengaruh Positif.

KETERBATASAN

Beberapa keterbatasan yang di dapatkan oleh peneliti dalam penyelesaian penelitian yaitu :

1. Variabel yang bisa mempengaruhi atas Kinerja karyawan hanya berdasar pada Lingkungan kerja, disiplin kerja, Motivasi kerja dan Stres kerja saja
2. Kurangnya Pemahaman beberapa karyawan dalam memahami setiap pertanyaan setiap Variabel.

SARAN

Berdasarkan apa yang telah menjadi kesimpulan dan keterbatasan di atas, maka saran yang dapat di berikan dan menjadi harapan dari peneliti adalah:

- a. Hendaknya Lembaga Koperasi di manapun senantiasa memperhatikan hal yang bisa membuat Kinerja karyawan berpengaruh.
- b. Koperasi Unit Desa tersebut selayaknya harus lebih memperhatikan lagi bagaimana pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan stres kerja karyawan ketika menyelesaikan tugas yang telah di embankan kepada karyawan.



Daftar Pustaka

- Effendi. 2006. *Ilmu Komunikasi: Teori Dan Praktik*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Dua*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Lepkhair. Ternate.
- Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Satu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Zulkifli*) Adalah AulimniMAhasiswa FEB UNISMA
Hadi Sunaryo) Dosen tetap FEB UNISMA**
Agus Priyono*) Dosen tetap FEB UNISMA**