

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Data deskriptif merupakan gambaran informasi yang digunakan dalam penelitian. Dengan menguji deskripsi data tersebut, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau status responden dalam sampel penelitian ini. Mengenai hasil pengumpulan data kuesioner, jawaban responden, dengan jumlah sampel 50 karyawan.

Dimana penulis mempertimbangkan kuesioner yang mencakup 7 pertanyaan tentang variabel motivasi kerja, 9 pertanyaan tentang variabel stres kerja, dan 13 pertanyaan tentang variabel kinerja. Untuk memudahkan proses penelitian ini, diperlukan identifikasi responden yang mendukung dimana staff karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat menjadi responden penelitian ini.

##### 4.1.1 Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner

Data yang didapat dalam penelitian ini dihasilkan dari metode survei dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan tetap pada Suku Dinas Peanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Kuisisioner yang telah disebar sebanyak 50 kuisisioner kepada seluruh karyawan tetap pada Suku Dinas Penaggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat

Penyebaran kuisisioner dilakukan secara online dengan menyebarkan link google form kepada HRD dan akan disebarakan melalui grup whatsapp. Penelitian ini dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pihak Kepala Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 06 Juni 2023 hingga 09 Juni 2023.

Berikut tabel hasil output dari IMB SPSS 26 Statistic dari penyebaran dan penerimaan kuisisioner:

**Tabel IV.6**  
**Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner**

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Jumlah kuisisioner yang disebar	50	100%
2.	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0
3.	Jumlah kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0
4.	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	50	100%

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor cabang. Berikut kami uraikan tentang orang-orang responden survei berdasarkan hasil pengolahan data survei yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja.

##### 4.1.2.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel IV.7**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	47	94%
2.	Perempuan	3	6%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa responden mendominasi 47 laki-laki, yaitu 94% dan wanita sebanyak 3 orang yaitu 6% Jumlah responden laki-laki lebih banyak, yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat menggunakan kekuatan fisik lebih dominan dibandingkan dengan kekuatan lainnya. Jadi karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat sebagian besar adalah laki-laki.

#### 4.1.2.2 Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut:

**UNIVERSITAS**

**Tabel IV.8**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	26 – 35 Tahun	11	22%
2.	36 – 45 Tahun	24	48%
3.	> 45 Tahun	15	30%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabe IV.8, responden didominasi oleh dua kelompok umur, yaitu. 11 orang atau 22% dari usia 26-35 tahun dan 24 orang atau

48% dari usia 36-45 tahun. Sementara itu, sebanyak 15 orang atau 30% berusia di atas 45 tahun.

Jumlah responden yang disupervisi oleh karyawan yang dibawah 45 tahun berarti masih produktif atau memiliki kesehatan yang cukup. Hal ini juga menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administras Jakarta Barat membutuhkan stamina dan kekuatan fisik dibandingkan tenaga lainnya.

#### 4.1.2.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan tertakhir dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel IV.9  
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	SMA	12	24%
2.	D3	3	6%
3.	S1	31	62%
4.	S2	4	8%
	Total	50	100%

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel IV.9, memperoleh informasi bahwa berpendidikan diploma (D3) sebanyak 3 orang atau 6%, sedangkan pendidikan sarjana (S1) sebanyak 31 orang atau 62%, 12 orang berpendidikan SMA atau 24% dan berpendidikan Sarjana (S2) sebanyak 4 orang atau 8%. Hal ini ditunjukkan di bawah ini di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat didominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1) karena jenis pekerjaan yang ditawarkan di Suku Dinas

Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat membutuhkan lebih banyak pengetahuan akademis

#### 4.1.2.4 Karakteristik berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel IV.10**  
**Lama Kerja Responden**

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	1 – 5 Tahun	2	4%
2.	6 – 10 Tahun	5	10%
3.	> 10 Tahun	43	86%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel IV.10 terlihat bahwa pada Dalam penelitian ini, mayoritas bekerja selama 1-5 tahun, hingga 2 orang, yaitu. 4% Kemudian 43 orang atau 86% bekerja lebih dari 10 tahun, dan 5 orang atau 10% bekerja selama 6-10 tahun terakhir.

Hal ini menunjukkan bahwa Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat dikelola oleh tenaga-tenaga berpengalaman yang telah memiliki kemampuan teknis yang handal serta loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak

apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan IMB SPSS 26 Statistic. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,39798	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>
Butir 2	0,55224	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>
Butir 3	0,7036	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>
Butir 4	0,80523	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>
Butir 5	0,643	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>
Butir 6	0,591	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>
Butir 7	0,6683	0,279	rhitung > rtabel	<b>Valid</b>

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan 1-7 yang diuji terhadap 50 responden untuk variabel motivasi kerja memiliki kriteria valid. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung > r tabel (0.279). Butir pertanyaan 1 memperoleh hasil rhitung 0,39798 > r tabel 0,279 menyatakan valid. Butir pertanyaan ke 2 memperoleh rhitung 0,5524 > rtabel 0,279 menyatakan valid. Butir pertanyaan ke 3 memperoleh rhitung 0,7036 > rtabel 0,279 menyatakan valid. Butir pertanyaan ke 4 memperoleh rhitung 0,80523 > rtabel 0,279 menyatakan valid. Butir pertanyaan ke 5 memperoleh rhitung

0,643 > rtabel 0,279 menyatakan valid. Butir pertanyaan ke 6 memperoleh rhitung 0,591 > rtabel 0,279 menyatakan valid dan butir pertanyaan ke 7 memperoleh rhitung 0,6683 > rtabel 0,279 menyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan pada motivasi kerja dapat diandalkan atau layak diajukan sebagai penelitian.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel *Stress Kerja* (X2)**

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,625485	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,657834	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,772489	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,538035	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,596277	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,496653	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,41852	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,399654	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,361949	0,279	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: *Output SPSS 26 (2023)*

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan 1-9 yang diuji terhadap 50 responden untuk variabel stres kerja memiliki kriteria valid. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan bahwa r hitung > r tabel (0.279). Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan pada stres kerja dapat diandalkan dan layak diajukan penelitian atau semua pertanyaan yang berada pada variabel *stress* kerja dinyatakan valid.

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Kinerja Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,283857	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,301143	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,372292	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,35616	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,299983	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,329276	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,306343	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,288461	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,504202	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	1	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 11	0,376927	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 12	0,442858	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 13	0,294836	0,279	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: *Output SPSS 26 (2023)*

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan 1-13 yang diuji terhadap 50 responden untuk variabel kinerja karyawan memiliki kriteria valid. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung > r tabel (0.279). Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan pada lingkungan kerja dapat diandalkan atau layak diajukan sebagai penelitian atau semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti pada bab sebelumnya.

Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan *Stress* Kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil kuisisioner pada Staff Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program IMB SPSS 26 Statistic.

Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 50 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada table di bawah ini:

Tabel IV.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
yaitu Motivasi Kerja (X1)	0,723	Reliabel
Stress Kerja (X2).	0,702	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	Reliabel

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan dari data pada tabel IV.14 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,723, variabel *Stress* Kerja (X2) sebesar

0,702, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,865. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

#### 4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan *Stress* Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program IMB SPSS Statistic 26.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.15**  
Hasil analisis regresi linier berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33.811	11.269		3.000	.004
	Motivasi Kerja	.914	.295	.404	3.096	.003
	Stress Kerja	-.252	.142	-.231	-1.769	.083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan *output* SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagaiberikut:  $Y = 33,811 + 0,91 X_1 - 0,252 X_2$  Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

a. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 33,811 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, dan *Stress* Kerja dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Karyawan. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 33,811 satuan.

b. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar  $0,914 > 0$ , yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

c. Nilai koefisien regresi dari *Stres* Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar  $-0,252 < 0$ , yakni bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel *Stress* Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi *Stress* Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun, demikian sebaliknya.

#### 4.2.4 Uji Normalitas

Normalitas ini dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan normalitas sebagai berikut:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hostogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, untuk menguji normalitas residual yaitu dengan pengujian Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih dari 0.05 berarti data normal. Begitu juga sebaliknya. Apabila tingkat sign  $< 0,05$  tidak normal.

#### 4.2.4.1 Histogram

Grafik Uji Normalitas Histogram menghasilkan kurva normal relative tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal.



Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

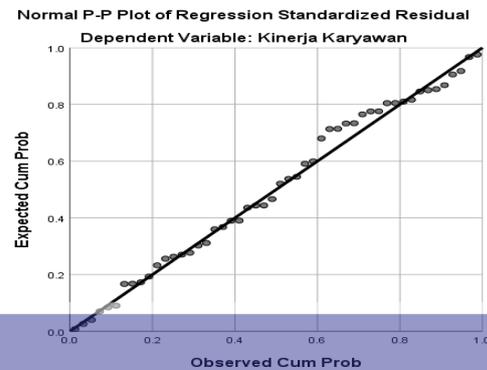
**Gambar IV.2**

#### **Hasil Uji Normalisasi Histogram**

#### 4.2.4.2 Plot

Penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa pola

distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil dari uji normalitas plot:



Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Gambar IV.3  
Hasil Uji Normalisasi Plot

#### 4.2.4.3 Kolmogorov

Tabel IV.16  
Hasil Uji Normalisasi Kolmogorov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16197176
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.047
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai sign 0,200 > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai Residual berdistribusi normal artinya data

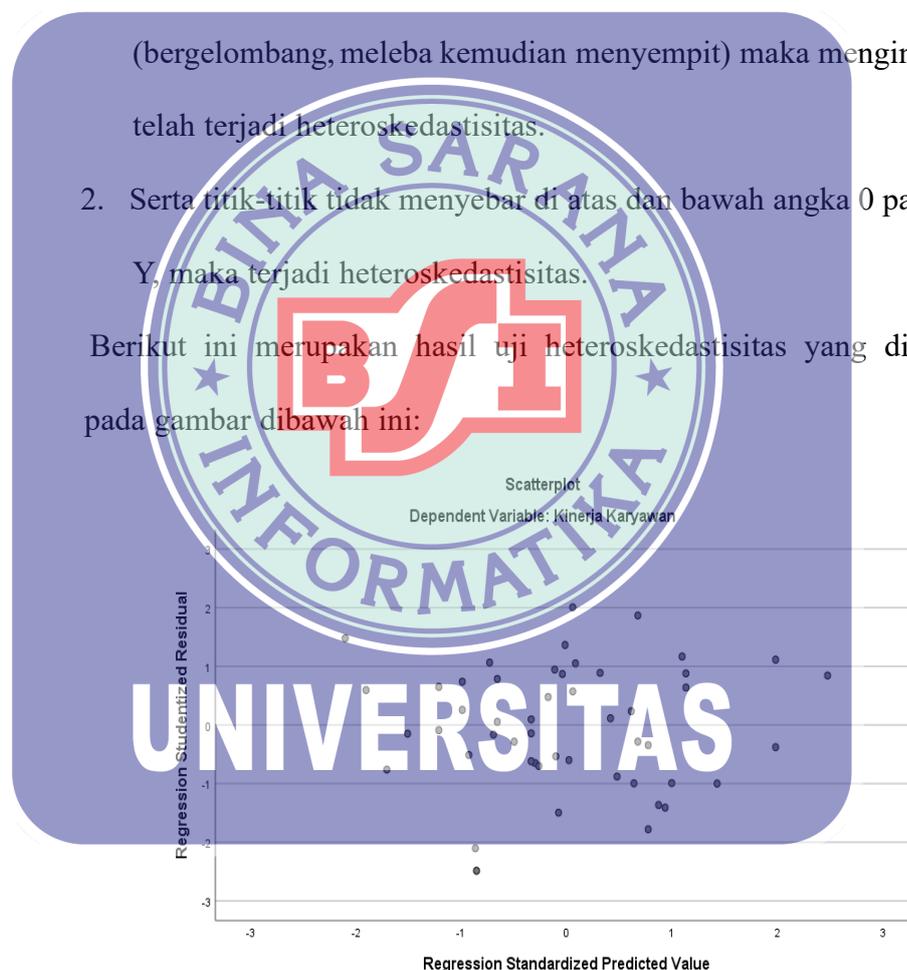
distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut normal.

#### 4.2.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat hasil grafik scatter plot. Dasar analisis:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleba kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Serta titik-titik tidak menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

**Gambar IV.4**

**Hasil Uji Heterosdekasitas**

Berdasarkan gambar IV.4 dapat menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisita.

#### 4.2.6 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF  $< 10$  dan nilai toleransinya  $> 0,1$  atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil output perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	B
1	(Constant)	33,811	11,269		3,000	,004		
	Motivasi Kerja	,914	,295	,404	3,096	,003	,907	1,102
	Stress Kerja	-,252	,142	-,231	-1,769	,083	,907	1,102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: *Output IMB SPSS 26 (2023)*

Berdasarkan tabel IV.17 diketahui bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Stress Kerja (X2) adalah  $1,102 < 10$  dan nilai Tolerance value  $0,907 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.2.7 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini Adapun rumus untuk mencari  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1) =$

$\alpha =$  tingkat kepercayaan yaitu 0,05%

$n =$  jumlah sampel yaitu 50

$k =$  jumlah variabel X yaitu 2

jadi  $t_{tabel} = t(0,05/2; 50 - 2 - 1) = t(0,025; 47) = 2,01174$

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.811	11.269		3.000	.004
	Motivasi Kerja	.914	.295	.404	3.096	.003
	Stress Kerja	-.252	.142	-.231	-1.769	.083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Dapat di lihat dari  $t_{tabel}$  yang berada pada titik presentase distribusi nilai  $t_{tabel}$ .

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh thitung (3,096) >  $t_{tabel}$  (2,01174) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung  $(-1,769) < t_{tabel} (2,0117)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,083 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima tolak dan  $H_a$  ditolak.. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.8 Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini menggunakan uji F melalui program IMB SPSS 26 Statistic dan berikut ini hasil pengujiannya:

**Tabel IV.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.642	2	159.821	8.850	.001 <sup>b</sup>
	Residual	848.778	47	18.059		
	Total	1168.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: *Output IMB SPSS 26 (2023)*

perhitungan  $F_{tabel} = F(k ; n-k)=$

dimana  $k=$  jumlah variabel X yaitu 2

$n=$  jumlah sampel

jadi  $F_{tabel} = F(2 ; 50-2) = F(2 ; 48) = 3,19$

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai Fhitung (8,850) > Ftabel (3,19) dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### 4.2.9 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.274	.243	4.250

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: *Output* IMB SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel IV.20 diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,274, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,274 \times 100\%$$

$D= 27,4\%$  Hal ini berarti bahwa kinerja sebesar 27,4% dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stress kerja sedangkan sisanya 72,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t yang telah dilakukan pada H1 Motivasi Kerja (X1) diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial mendapatkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Keputusan tersebut berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} (3,096) > t_{tabel} (2,01174)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka kesimpulan adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Rizky Pratiwi AT, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.2 Pengaruh *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t yang telah dilakukan pada H2 *Stress* Kerja (X2) diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) secara parsial mendapatkan hasil bahwa  $H_0$  diterima tolak dan  $H_2$  ditolak yang berarti bahwa *Stress Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keputusan tersebut berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung  $(-1,769) < t_{tabel} (2,0117)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,083 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Maka kesimpulannya adalah *Stress Kerja* adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Anggita Nurjannah, 2020) yang berjudul “Pengaruh *Stress Kerja* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan” yang menyatakan bahwa *stress kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan *Stress Kerja* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji f diketahui  $H_3$  Motivasi Kerja dan *Stress Kerja* diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan mendapatkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima yang berarti bahwa hasilnya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan *stress kerja* terhadap kinerja karyawan. Keputusan tersebut berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test di dapat nilai Fhitung  $(8,850) > F_{tabel} (3,19)$  dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak. Maka kesimpulan adalah adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan *stress kerja* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Dita Gustia Ningsih, 2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan” yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan *stress* kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4 Impliksi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, dikemukakan beberapa implikasi terkait variabel motivasi kerja, *stress* kerja dan kinerja karyawan.

##### 1. Impikasi Teoristis

Pengaruh motivasi kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *stress* kerja secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika *stress* kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan, manajemen memberikan motivasi untuk pencapaian tujuan bersama. Perusahaan juga memberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Oleh karena itu, perilaku yang merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja karyawan dapat diminimalisir apabila manajemen perusahaan berhasil meningkatkan motivasi karyawan.

## 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan data masukan bagi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat dalam pelaksanaan tugas untuk menciptakan hubungan yang baik antar pegawai guna terciptanya efektifitas kerja.

### 4.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain. Keterbatasan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya motivasi kerja dan *stress* kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada para pegawai, tanpa melakukan wawancara sehingga simpulan yang dihasilkan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya gunakan hanya 50 orang responden sedangkan masih banyak karyawan.