

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JUMBO PASAR SWALAYAN MANADO*THE INFLUENCE OF WORK ABILITY, JOB STRESS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JUMBO SUPERMARKET MANADO.*

Oleh:

**Stefanus Y. Raintung¹
Victor P. K. Lengkong²
Rita N. Taroreh³**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹fanusraintung@gmail.com²vpk.lengkong@unsrat.ac.id³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan, berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja dan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini Menggunakan jenis asosiatif dan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 45 responden. Hasil uji secara simultan diperoleh Kemampuan Kerja, Stress Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado serta hasil uji parsial diperoleh Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, stres kerja, motivasi, kinerja karyawan

Abstract: Human resources have a very important role for the running of a company, related to humans who can work to provide services or work and are able to do all activities that have economic activities. This research aims to find out the influence of Work Ability, Motivational Work Stress on employee performance. Jumbo Manado Supermarket both simultaneously and partially. This type of research uses associative types and quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques, where the sample number is 45 respondents. The test results simultaneously obtained Work Ability, Work Stress, Motivation positively and significantly affect employee performance at PT. Jumbo Manado Supermarket as well as partial test results obtained Work Ability positively and significantly affect Employee Performance, and Work Stress and Motivation did not have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work ability, job stress, motivation, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi (Sonny Sumarsono, 2003). Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan, berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja dan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis (Sonny Sumarsono, 2003). Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas.

Kemampuan karyawan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, karyawan yang memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya (Blanchard dan Hersey 2013). Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan mampu berhasil dalam bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Kemampuan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Dalam hal ini karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado mampu menunjukan kinerja positif pada saat pandemi covid-19, yaitu mengalami kemampuan penjualan yang setara dengan sebelum pandemi, sehingga perusahaan tidak mengalami penurunan penjualan dan tetap mempertahankan kinerja yang baik pada saat pandemi dengan hanya mengurangkan beberapa karyawan yang dipekerjakan, karyawan yang tidak menjadikan kemampuan kerja sebagai pemikiran utama akan sangat sulit menunjang kinerja karyawan, berbagai macam produk yang di jual belikan perusahaan harus di abadikan karyawan agar terciptanya kinerja yang baik antara pembeli dan karyawan.

Stres kerja karyawan jumbo menjadi suatu masalah individu, setiap karyawan memiliki masalah-masalah sendiri dan sering berpengaruh terhadap kinerja, berbagai stres karyawan terjadi sebelum dan sesaat bekerja, stres sewaktu di rumah, dan pada saat perjalanan yang menimbulkan stres kerja, sebagian juga adapun antara karyawan dan karyawan yang menimbulkan stres kerja. Stres dalam bekerja dapat dipengaruhi menurunkan kinerja perusahaan.

PT. Jumbo Pasar Swalayan terus berusaha memberikan motivasi dan dukungan kepada para bawahannya, karena seorang atasan dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan stres kerja menjadikan karyawan rasa aman, usaha tertentu dengan kebijakan perusahaan, motivasi tersebut bertujuan pada pencapaian perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik. Dalam berbagai ancaman motivasi perusahaan yang terbagi menjadi motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif yang menciptakan dorongan kepada karyawan dengan mengapresiasi hasil kerja karyawan, motivasi negatif yang tidak terjadinya dorongan serta hasil kinerja karyawan yang monoton atau tidak adanya peningkatan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standart, target atau kriteria lain yang menentukan terlebih dahulu dengan organisasi dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan yang tidak stabil menurunkan kinerja perusahaan, hal ini akan membuat persaingan perusahaan menjadi tersaingi.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson Bangun 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal (Siagian, 2014)

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan

(Wursanto, 2003). Individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Handoko, 2001).

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Menurut hasibuan, 2011)

Motivasi

Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam mengarahkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara (Siagian, 2004)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan pada periode dan ukuran/jumlah tertentu (Soelaiman, 2007)

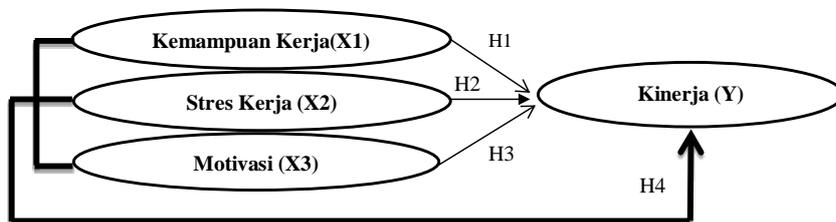
Penelitian Terdahulu

Tamauka *et al* (2015) Penelitian dalam studi ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah konflik peran, konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi objek dari penelitian ini yaitu PT. Air manado menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapati bahwa konflik peran, konflik kerja dan stres berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sebaiknya PT. Air Manado meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres kerja pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat..

Patricia *et al* (2014) Pelatihan yang dimaksud untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidak cocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dana Raya Manado. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pemimpin PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Rocky *et al* (2015) Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank sulut Cabang Utama Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank sulut Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021
METODE PENELITIAN

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2017). Kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado yang sebanyak 300 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel yang di ambil sebanyak 45 responden.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:122). dengan metode random sampling, adalah pengambilan anggota 52 sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Data dan Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi 2 bagian yaitu: data primer dan data sekunder (Suryani & Hendryadi 2015).

1. Data primer diperoleh dari hasil pengisian pernyataan oleh karyawan PT. Jumbo pasar swalayan Manado.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari beberapa sumber data hasilhasil penelitian, artikel yang dapat mendukung serta memenuhi informasi yang diperlukan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari pernyataan yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan, yaitu penelitian melalui buku – buku, literature manajemen sumber daya manusia dan literatur – literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Metode penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek 45 karyawan penelitian dengan cara: wawancara, google form daftar pernyataan.

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Produk Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid. Apabila r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan item kuesioner tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2016). Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Perhitungan reliabilitas dengan cronbach alpha (α) ini dilakukan dengan bantuan computer SPSS 25. Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai cronbach alphanya > 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali (2016).

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen) Ghozali (2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain Ghozali (2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134). Analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

a = konstanta

b= koefisien regresi X₁,X₂,X₃

X₁= Kemampuan Kerja

X₂= Stres kerja

X₃= Motivasi

e = error

Uji F (Secara Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen Ghozali (2016). Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f table pada derajat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$).

Uji t (Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2016).

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto, dan Subagyo 2016:37).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Dari tabel, diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁,X₂,X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi r table 0,294. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0.878	0.294	Valid
	X1.2	0.885	0.294	Valid
	X1.3	0.879	0.294	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.834	0.294	Valid
	X2.2	0.665	0.294	Valid
	X2.3	0.702	0.294	Valid
	X2.4	0.713	0.294	Valid
Motivasi (X3)	X.3.1	0.818	0.294	Valid
	X.3.2	0.789	0.294	Valid
	X.3.3	0.917	0.294	Valid
	X.3.4	0.486	0.294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.567	0.294	Valid
	Y.2	0.690	0.294	Valid
	Y3	0.688	0.294	Valid
	Y4	0.494	0.294	Valid
	Y5	0.666	0.294	Valid
	Y6	0.373	0.294	Valid

Sumber: Olahan Data, 2021

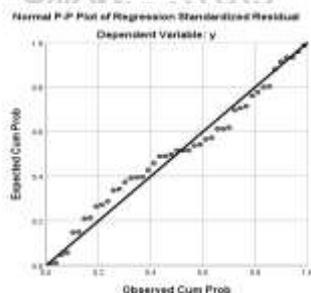
Tabel 2. Uji Reliabilitas

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
X1	0.831	Reliabel
X2	0.704	Reliabel
X3	0.752	Reliabel
Y	0.609	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah *reliabel*. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60 .

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis Y=X atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Multikolineritas

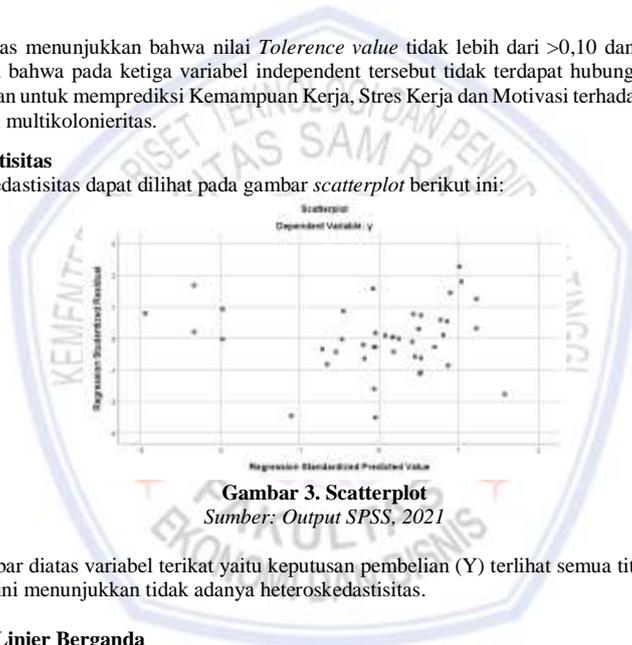
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja(X1)	.879	1.138
	Stres Kerja(X2)	.835	1.197
	Motivasi(X3)	.742	1.347

Sumber: Olahan Data, 2021

Table diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance value* tidak lebih dari >0,10 dan VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independent tersebut tidak terdapat hubungan multikolineritas dan dapat digunakan untuk memprediksi Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Output SPSS, 2021

Pada gambar diatas variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error
(Constant)	11.116	3.930
x1	.475	.164
x2	.164	.222
x3	.187	.184

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel 4 menyajikan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.116 + 0.475X_1 + 0.164X_2 + 0.187X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 11.116 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 11.116
2. Koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja adalah sebesar 0.475 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada Kemampuan Kerja, sementara Stres Kerja dan Motivasi diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.475.
3. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0.164 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada Stres Kerja sementara kemampuan Kerja dan Motivasi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.164.

Uji F (simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.353	3	26.118	5.021	.005 ^b
	Residual	213.291	41	5.202		
	Total	291.644	44			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan kerja (X1) stres kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.005, karna tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$) dan f hitung $5.021 > f$ tabel 2.83, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficient	
	T	Sig.
1 (Constant)	2.829	.007
Kemampuan Kerja	2.889	.006
Stres Kerja	0.737	.465
Motivasi	1.018	.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2021

1. Nilai t hitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 2.889 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.019. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari $Alpha$ (0,05) yaitu sebesar 0.006.
2. Nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0.737 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.019. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari $Alpha$ (0,05) yaitu sebesar 0.465.
3. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 1.018 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.019. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari $Alpha$ (0,05) yaitu sebesar 0.315.

Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Koefisien Korelasi antara Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.518. Berdasarkan table berikut dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai r square sebesar 0.269, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 X2 X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 26,9% dan sisanya 73,1% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.518 ^a	.269	.215	2.28084	1.374

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 (Kemampuan Kerja), X2 (Stres Kerja), X3 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Pengujian ini terdiri atas uji Parsial (t) dan uji secara simultan (F).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis pertama diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu = (2.881 > 2.019) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Nuariningsih dan Widiastini (2020) yang hasil penelitiannya menunjukan bahwa Kemampuan Kerja terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis 2 diperoleh hasil t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu = (0.737 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Saina Nur (2013) Stres Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja artinya semakin tinggi tingkat stres kerja akan memberi dampak negative dalam peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi (X3) tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis 3 diperoleh hasil t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu = (1.018 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Christian Katiandagho, Silvy L.Mandey, Lisbeth Mananeke (2014) yang menyatakan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja.

Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji f) diperoleh nilai signifikansi untuk kemampuan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.005 < 0.05$ dan f hitung $5,021 > f$ tabel 2,83, sehingga dapat disimpulkan Kemampuan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. karena sesuatu yang dicapai berdasarkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pelanggan yang datang berbelanja.

Commented [M1]: Tidak ada dalam daftar pustaka

Commented [M2]: Cara penulisan ini masih salah, dan kutipan2 ini tidak ada di daftar pustaka.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya pada uji t, uji F dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. Hal itu dikarenakan setiap karyawan memiliki semangat kemampuan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado, karena Stres Kerja karyawan setiap harinya memiliki perbedaan masalah masing-masing.
3. Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado, mengindikasikan bahwa sebaik apa motivasi karyawannya, kinerja tetap dipengaruhi oleh attitude-nya.
4. Secara simultan Kemampuan Kerja, Stres Kerja, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado karena menentukan kesejahteraan para karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. Karena disaat kinerja mereka baik maka imbalan yang diberikan oleh perusahaan juga akan meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan penelitian Kemampuan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis menyarankan agar karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado lebih lagi meningkatkan kinerja dengan selalu berpikir positif untuk meningkatkan kinerja dengan Kemampuan Kerja yang lebih besar.
2. Berdasarkan penelitian bahwa Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis menyarankan agar pihak PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado terus memamntau tingkat Stres Kerja dengan memeberikan pekerjaan dengan bidangnya. Apabila stres kerja naik pada tingkat “tinggi” maka perusahaan dapat memberikan nilai kompensasi berupa bonus, uang makan, sebagai langka untuk mengurangi kerja karyawan agar stress kerja tetap terjaga.
3. Berdasarkan penelitian Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis memberikan saran untuk terus mencari solusi terbaik dengan berkembang pada kekuatan yang diubah pola kepercayaan untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kinerja.
4. Berdasarkan penelitian Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado diharapkan selalu memperhatikan setiap aspek yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan agar karyawan mau lebih berupaya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto & Subagyo (2016) *Statistik-Induktif*. BPFE. Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. (Edisi 8) Cetakke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrayadi dan Suryani, (2015), *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Nuariningsih. N.K., dan Widiastini. N.M.A. (2020) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No.

- 2, Oktober 2020. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/27322/0>. Diakses 22 Juli 2021.
- Rocky Potale, Yantje Uhing (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Manado. Vol. 3 No.1 (2015). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567> Tanggal akses 23 Juli 2021.
- Sahanggamu. P.M., Mandey. S.L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 2 No. 4 (2014). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359> Tanggal akses 23 Juli 2021.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit selemba empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 40.
- Soelaiman, Sukmalana. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9319> Tanggal akses 23 Juli 2021.