

## Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Fara Collection)

Adhi Widyakto<sup>1</sup>, Nur Kholifah<sup>2</sup>, Rr Lulus Prapti NSS<sup>3</sup>, Dian Triani<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

Email : [adhIWidyakto92@gmail.com](mailto:adhIWidyakto92@gmail.com), [knur3504@gmail.com](mailto:knur3504@gmail.com), [lusprapti@gmail.com](mailto:lusprapti@gmail.com),  
[diantrivanianata@gmail.com](mailto:diantrivanianata@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to test empirically the analysis of the effect of work motivation, communication and work stress on the performance of employees of CV. Fara Collection. The population of this research is all employees of CV. Fara Collection. The sample used in this study were 88 respondents.*

*In this study using census techniques, namely where the number of samples is the same as the population. Then the data collection method was through questionnaires and data analysis using SPSS data which included validity, reliability, classic assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing using the t test and R2 test. The results of this study indicate that all independent variables, namely work motivation, communication and work stress have a positive and significant effect on employee performance (Y) partially or simultaneously (together). Based on the coefficient of determination of 0.597, which means that 59.7 percent of employee performance variables can be explained by the variables of work motivation, communication and work stress while the remaining 40.3 percent is explained by other variables outside this study.*

**Keywords :** *Work Motivation, Communication, and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris analisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fara Collection. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fara Collection. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 88 orang responden.

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus*, yaitu dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan data SPSS yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji R2.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 yang artinya 59,7 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 40,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja

### PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Keberhasilan dalam suatu perusahaan berpegang pada sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya yang biasa disebut dengan karyawan. Pada era bisnis saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin bertambah ketat. Persaingan yang semakin ketat ini menuntut para pelaku bisnis untuk mampu memaksimalkan kinerja perusahaannya agar dapat bersaing di pasar.

Menurut (Sutrisno, 2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Rumpak, 2016). Motivasi merupakan kegiatan memfasilitasi karyawan dengan insentif untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan oleh organisasi (Ochola, 2018). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang stress, lelah dan mempunyai beban hati dan pikiran umumnya mempunyai kinerja kerja yang kurang bagus, sementara karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih fokus untuk bekerja mencapai tujuan organisasi sehingga lebih produktif dan mempunyai kinerja yang bagus.

Menurut (Handoko, 2016), Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena komunikasi dapat menyalurkan ide dan informasi dari satu individu ke individu lainnya atau ke banyak orang. Menurut (Naresh, 2017), peran komunikasi dalam organisasi tidak dapat terlalu ditekankan dengan alasan bahwa organisasi dengan karyawan yang tidak puas dan tidak bahagia tunduk pada hal-hal di tempat kerja yang mahal, keluhan dan tuntutan hukum, namun, komunikasi seringkali menyelesaikan masalah sebelum mengarah ke litigasi dan penyelesaian.

Menurut (Robbins, 2016) menafsirkan bahwa stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkannya, dan hasilnya tidak pasti tetapi tetap dianggap penting. Menurut (Hasibuan, 2016), stres adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi keadaan emosi, berpikir, dan individu. Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan tekanan pada dirinya, yang mempengaruhi jasmani maupun rohani, sehingga menimbulkan rasa kekhawatiran yang amat dalam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang

optimal dapat menciptakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang bekerja melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya individu dalam bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2016), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Menurut (Sri Widodo, 2016), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah kegiatan memfasilitasi karyawan dengan insentif untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan oleh organisasi (Ochola, 2018). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang stress, lelah dan mempunyai beban hati dan pikiran umumnya mempunyai kinerja kerja yang kurang bagus, sementara, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih fokus untuk bekerja mencapai tujuan organisasi sehingga lebih produktif dan mempunyai kinerja yang bagus. Menurut (Rodriguez, 2016), penghargaan dan insentif meningkatkan pencapaian target, memotivasi karyawan, dan memberikan dampak positif dalam kegiatan organisasi karena karyawan menyadari bahwa mereka harus mendapat hasil atas apa yang mereka kerjakan.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah pertukaran pesan antara manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama, menurut (Marwansyah, 2016). Menurut (Handoko, 2016), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena komunikasi dapat menyalurkan ide dan informasi dari satu individu ke individu lainnya atau ke banyak orang.

Menurut (Naresh, 2017), peran komunikasi dalam organisasi tidak dapat terlalu ditekankan dengan alasan bahwa organisasi dengan karyawan yang tidak puas dan tidak bahagia tunduk pada hal-hal di tempat kerja yang mahal, keluhan dan tuntutan hukum, namun,

komunikasi seringkali menyelesaikan masalah sebelum mengarah ke litigasi dan penyelesaian. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah sarana informasi yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari untuk memudahkan dalam melakukan segala bentuk aktivitas.

### **Stres Kerja**

Menurut (Robbins, 2016) menafsirkan bahwa stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkannya, dan hasilnya tidak pasti tetapi tetap dianggap penting. Menurut (Hasibuan, 2016) stres adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi keadaan emosi, berpikir, dan individu. Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan tekanan pada dirinya, yang mempengaruhi jasmani maupun rohani, sehingga menimbulkan rasa kekhawatiran yang amat dalam.

### **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Teori di atas dikuatkan oleh hasil penelitian (Fachreza, et al., 2018), (Irawati, 2018), dan (Hotiana & Febriansyah, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Nina Sabrina dkk, 2020), dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Muslim Galeri Indonesia" yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Hendy, 2020), yang berjudul "Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Nusantara Safety Medan" yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Hubungan Antara Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut (Handoko, 2016), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena komunikasi dapat menyalurkan ide dan informasi dari satu individu ke individu lainnya atau ke banyak orang. Menurut (Naresh, 2017), peran komunikasi dalam organisasi tidak dapat terlalu ditekankan dengan alasan bahwa organisasi dengan karyawan

yang tidak puas dan tidak bahagia tunduk pada hal-hal di tempat kerja yang mahal, keluhan dan tuntutan hukum, namun, komunikasi seringkali menyelesaikan masalah sebelum mengarah ke litigasi dan penyelesaian.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Arini dkk, 2022), yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada CV Pakta Karya" yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Hendy, 2020), yang berjudul Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Nusantara Safety Medan" yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

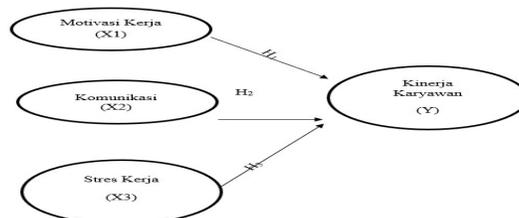
### **Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut (Robbins, 2016) menafsirkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkannya, dan hasilnya tidak pasti tetapi tetap dianggap penting. Menurut (Hasibuan, 2016) stres kerja adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi keadaan emosi, berpikir, dan individu. Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan tekanan pada dirinya, yang mempengaruhi jasmani maupun rohani, sehingga menimbulkan rasa kekhawatiran yang amat dalam.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Nina (Sabrina dkk, 2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Muslim Galeri Indonesia" yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kerangka Pemikiran**



Sumber : Dari Jurnal-Jurnal Penelitian Terdahulu, 2023

## **Perumusan Hipotesis**

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2018). Unit sampel adalah unit yang dijadikan dasar penarikan sampel baik berupa elemen maupun kumpulan elemen (klaster). Unit sampel yang digunakan penelitian ini adalah karyawan CV. Fara Collection. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang Plastik. Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan.

### **Metode Analisis**

#### **Analisis Deskriptif**

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid, jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali, (2018) Uji reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa reliabilitas sebenarnya merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji kekonsistenan data dalam waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran reliabilitas dilakukan secara *one shot*, yaitu pengukuran dilakukan hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dimana variabel dapat dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Sedangkan untuk memudahkan perhitungan uji reliabilitas digunakan alat bantu komputer dengan *software* SPSS.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka diperlukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### 4. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak Ghazali, (2016). Caranya adalah dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* test yang terdapat dalam program SPSS kriteria dari metode K-S yaitu jika signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal, sedangkan jika signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi dengan normal.

### 5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinearitas ini menunjukkan setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan regresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah sebagai berikut;

1. Jika nilai toleran diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolinearitas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.
2. Jika nilai toleran dibawah 0,10 dan VIF lebih dari 10 maka terjadi adanya multikolinearitas.

### 6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghazali (2018). Model regresi yang baik merupakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili sebagai ukuran (kecil, sedang, besar). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas pada pengujian heteroskedastisitas agar tidak memunculkan unsur bias pada penelitian yaitu dengan Uji *Glejser* dimana dapat dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Sebagai penelitian dasar, residual merupakan selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolute merupakan nilai mutlak. Hipotesis yang digunakan yaitu :

$H_0 : \beta_1 = 0$  (maka tidak ada masalah heteroskedastisitas)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$  (maka ada masalah heteroskedastisitas)

Jika mulai signifikan antara variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka model regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

## 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang berjumlah lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar arah dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan linier regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Stres Kerja

e = *error or trem*

## 8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang diuji pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan kebenaran penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95 persen atau toleransi kemelesetan 5 persen. Jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

- Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika nilai sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

## 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*time series*) biasanya memiliki nilai koefisien yang tinggi. Namun penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki kelemahan, yakni adanya suatu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Supaya terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>*, dimana nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila suatu variabel bebas ditambah ke dalam model (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,829	0,1765	Valid
	X1.2	0,777	0,1765	Valid
	X1.3	0,556	0,1765	Valid
	X1.4	0,807	0,1765	Valid
	X1.5	0,782	0,1765	Valid
Komunikasi	X2.1	0,903	0,1765	Valid
	X2.2	0,783	0,1765	Valid
	X2.3	0,878	0,1765	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,746	0,1765	Valid
	X3.2	0,588	0,1765	Valid
	X3.3	0,715	0,1765	Valid
	X3.4	0,781	0,1765	Valid
	X3.5	0,604	0,1765	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,765	0,1765	Valid
	Y.2	0,842	0,1765	Valid
	Y.3	0,838	0,1765	Valid
	Y.4	0,808	0,1765	Valid
	Y.5	0,838	0,1765	Valid

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada setiap indikator menunjukkan nilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah lolos pengujian validitas dan dapat dinyatakan valid.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 2**  
**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.557	3.207		-4.851	.000
	MOTIVASI KERJA	.494	.117	.327	4.236	.000
	KOMUNIKASI	1.086	.167	.502	6.518	.000
	STRES KERJA	.495	.115	.299	4.308	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji t diatas, adalah sebagai berikut :

- **H1: : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didapatkan hasil uji t sebesar 4.236 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori (Hasibuan, 2016) Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Sri Widodo, 2016), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

- **H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di dapat hasil uji t sebesar 6.518 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin banyak komunikasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori (Marwansyah, 2016) Komunikasi adalah pertukaran pesan antara manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama, menurut. Menurut (Handoko, 2016), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena komunikasi dapat menyalurkan ide dan informasi dari satu individu ke individu lainnya atau ke banyak orang.

- **H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

Uji hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di dapat hasil uji t sebesar 4.308 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin banyak stres kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2016) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkannya, dan hasilnya tidak pasti tetapi tetap dianggap penting. Menurut (Hasibuan, 2016) stres adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi keadaan emosi, berpikir, dan individu. Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan tekanan pada dirinya, yang mempengaruhi jasmani maupun rohani, sehingga menimbulkan rasa kekhawatiran yang amat dalam. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

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

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.582	2.209

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,582 yang artinya 58,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fara Collection. Dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fara Collection. Dengan komunikasi yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fara Collection. Dengan stres kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang sarana prasarana pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan, pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk menjadi referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

### **Keterbatasan Penelitian**

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu tempat saja sehingga hasil yang diperoleh kemungkinan dapat berbeda apabila dilakukan pada tempat dan situasi yang berbeda.
- b. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhita Maharani Dewi. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV MARTHANI.
- Arini, N. Rachma, & alfian Budi Primanto. (2020) Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Pakta Karya). *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas ekonomi Dan Bisnis Unisma*.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani T. (2016). Management Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Z. H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Hasibuan, M. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Delapan Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasyim, Wachid. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOBIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1 (02), 185-192.
- Hendy. (2020). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan Sumatera Utara.
- Lailatus Sa'adah. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi Pada CV Anyar Makmur Jombang. *Journal Of Education And Management Studies*.
- Lunenburg, Fred C. (2018). *motivating by enriching Jobs*. Huntsville: Keen Vision Publishing.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan empatbelas, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulia, D & Nazaruddin Aziz. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Bina Bangsa, Volume 2 (2)
- Naresh, S. (2017). *Role Of Communication in Human Resource Management*. Dehradun: Ratna Sagar P. Ltd
- Nina shabrina, Darmadi, & Ratna Sari. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*.
- Neo, Reymond A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ochola, George Uouma. (2018). *Employee Motivation, An Organizational Performance Improvement Strategy*. Nairobi: Moran (E.A.) Publishers Ltd.
- Prawirosentono, Suyadi. (2017). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Rodriguez, A. (2015). *Motivation in Action: How Motivation Can Make Employees More Productive*. Los Angeles: Imindq Co.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.

Taylor, Johnny C. (2018). *Managing Organizational Communication*. Alexandria: The Society of Human Resource Management.

Usman, Beny. (2017). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Palembang: Jurnal Media Wahana Ekonomika.