

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF
DRIVERS GOJEK, JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
“(Study at Driver Gojek In Semarang)”**

Anis Sadat¹⁾ Aji Seputra, SE,MM ²⁾ Heru Sri Wulan, SE,MM³⁾

1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

2) , 3) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh *Stres kerja* dan *Motivasi* terhadap *Kinerja driver gojek*, *Kepuasan Kerja* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang driver gojek Kota Semarang yang sudah ditentukan kriterianya. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode sensus, dengan menjadikan 100 orang driver gojek Kota Semarang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Uji Validitas, 2) Uji Reliabilitas, 3) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, 4) Regresi Linear Berganda, 5) Uji Kelayakan Model yang terdiri dari Uji Statistik T, Uji F, Koefisien Determinasi, Analisis jalur Path. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Stres kerja* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*, *Motivasi* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*, *Stres kerja* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja*, *motivasi* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja*, *kepuasan kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja driver gojek*, *Stres kerja* dan *motivasi* secara simultan berpengaruh terhadap *kepuasan kerja*, *Stres kerja* dan *motivasi* secara simultan berpengaruh positif terhadap *kinerja driver gojek*, *Stres kerja* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi, *Motivasi* tidak berpengaruh langsung terhadap *kinerja* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Stres kerja, Motivasi, Kinerja, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and motivation on the performance of motorbike drivers, job satisfaction as an intervening variable. The population in this study was 100 people Semarang city motorbike drivers who have been determined criteria. The sample selection is done by the census method, by making 100 people Semarang city taxi drivers. The analytical techniques used in this study are: 1) Validity Test, 2) Reliability Test, 3) Classical Assumptions Test consisting of Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, 4) Multiple Linear Regression, 5) Model Feasibility Test consisting of T statistic, F test, coefficient of determination, path analysis. The results of this study indicate that job stress partially does not have a positive and significant effect on job satisfaction, motivation is partially positive and significant effect on job satisfaction, job stress does not have a positive and significant effect on performance, motivation is partially positive and significant effect on performance, job satisfaction persistently and significantly positive effect on the performance of gojek drivers, Job stress and motivation simultaneously affect job satisfaction, job stress and motivation simultaneously have a positive effect on the performance of gojek drivers, Job stress has a direct effect on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable, motivation does not directly influence performance through job satisfaction as a mediating variable.

Keywords : Work stress, Motivation, The performance, Job satisfaction.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dipercaya akan menciptakan pekerjaan baru yang belum ada saat

ini. Sebanyak 85 persen pekerjaan baru ditahun 2030 bahkan belum kita kenal. Hal ini merupakan hasil penelitian DELL bersama *Institute for the Future* (ITFF). Penelitian ini memaparkan bagaimana teknologi mengubah cara hidup dan

kerja masyarakat di tahun 2030. Selain menyebabkan hilangnya sejumlah pekerjaan baru. Salah satu contoh pekerjaan yang terbarukan berkat kemajuan teknologi ialah ojek *online*. Selama ini *driver* ojek konvensional mengandalkan nasibnya dengan membuat pangkalan ojek di lokasi-lokasi strategis seperti perempatan jalan dan tempat-tempat terdekat dengan fasilitas umum seperti bandara, terminal hingga pasar, sedangkan ojek online lebih luas jangkauan nya karena bisa mengambil penumpang dimana saja kecuali di zona merah yang sudah ditetapkan oleh kantor.

Beberapa tahun terakhir sistem aplikasi berbasis *online* terus berkembang pesat, seperti dalam hal jual beli maupun transportasi. Sistem aplikasi berbasis *online* juga menyasar ke moda transportasi roda dua dan roda empat, yaitu ojek *online* (ojol). Dalam kamus besar bahasa Indonesia versi daring (Kemendikbud, 2016), pengertian ojek adalah sepeda motor yang ditambahkan dengan cara memboncengkan penumpang atau penyewanya.

Ojek yang dulu dimata masyarakat identik dengan harga yang mahal dan konsumen yang harus mendatangi nya, sekarang dengan menggunakan aplikasi di *smartphone* ojek dapat diakses secara online, sehingga ojek online dapat memberikan kemudahan dalam memberikan layanan nya.

Di Indonesia ada beberapa operator penyedia jasa ojek *online*, salah satunya Gojek yang memiliki berbagai macam layanan, seperti Go ride, Go food, Go send dan Go shop. Itu lah yang membuat ojek *online* yang sekarang sedang *trend* di masyarakat. Gojek kini telah beroperasi di 167 kota/kabupaten di Indonesia (Go-jek, 2018). Banyaknya peminat terhadap Gojek membuka peluang bagi masyarakat untuk menjadi pengemudi Gojek yang biasa disebut dengan *driver* Gojek. *Driver* Gojek memiliki jam kerja yang fleksibel tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Gojek, pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan *driver* itu sendiri.

Menurut informasi dari pihak kantor operasional Gojek Semarang, jumlah *driver* di Semarang mencapai 9.620 *driver*. Pihak Gojek tidak memberikan target kepada *driver*, tapi memberikan *reward* berupa tambahan bonus kepada *driver* yang dapat mencapai target poin yang ditentukan. Menurut para *driver* Gojek, demi mendapatkan bonus harian tersebut, mereka

rela bekerja dari pagi sampai malam dan ada juga yang mencari order di waktu dini hari yang biasa disebut oleh para *driver* dengan istilah (ngalong). Meskipun pihak Gojek tidak mewajibkan untuk mencapai target, tapi para *driver* mengejar insentif bonus sebagai penghasilannya, mengingat pendapatan dari sistem bagi hasil tarif orderan masih terlampau kecil.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja driver gojek terhadap kepuasan kerja driver gojek?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja driver gojek terhadap kepuasan kerja driver gojek?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja driver gojek terhadap kinerja driver gojek?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja driver gojek terhadap kinerja driver gojek?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja driver gojek terhadap kinerja driver gojek?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi driver gojek secara silmutan terhadap kepuasan kerja driver gojek?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi driver gojek secara silmutan terhadap kinerja driver gojek?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja?

TELAAH PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja (Velnampy dan Aravinthan, 2013). Persaingan dan tuntutan yang sangat tinggi menimbulkan banyak nya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, selain tekanan yang ada dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi

menimbulkan tekanan. Dampak yang timbul dapat merugikan diri adanya gangguan tekanan yang sering dialami individu yang sering disebut dengan stres. Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan motivasi kerja. Menurut Wibowo (2014) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian.

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich, (dalam Rivai, dkk 2004). Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan Kerja

Menurut Hayes *et al.* (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi dan rekan kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Sedangkan menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Locke dalam Prabu, 2005). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang 17 proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Two Factory Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivasi dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivasi.

b. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah mengidentifikasi populasi penelitian tersebut. Sugiyono (2011), menjelaskan bahwa arti dari populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan. Disamping itu, menurut Zikmund dkk (2009), populasi merupakan sebuah grup yang lengkap dengan jenis karakteristik yang dimiliki sama. Jumlah driver gojek dikota semarang sebelum terjadi putus mitra sejumlah 9.995, berdasarkan wawancara yang saya lakukan dikantor gojek Semarang yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No.320A, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1

Total driver gojek yg putus mitra tahun 2017

Bulan	Putus Mitra
Januari	16
Februari	11
Maret	15
April	18
Mei	11
Juni	14
Juli	15
Agustus	13
September	14
Oktober	17
November	15
Desember	18
Jumlah putus mitra	177

Tabel 2

Total driver gojek yang putus mitra tahun 2018

Bulan	Putus Mitra
Januari	14
Februari	16
Maret	19
April	13
Mei	15
Juni	19
Juli	17
Agustus	18
September	15
Oktober	16
November	17
Desember	19
Jumlah putus mitra	198

Sehingga total populasi driver gojek semarang yang digunakan dalam penelitian yang berjudul

“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Gojek, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” berjumlah 9.620 ribu driver.

Sumber Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer biasanya diperoleh saat wawancara atau kuesioner (Ferdinand, 2001). Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang stres kerja, motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja yang disebarkan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu driver gojek di Semarang.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan. Data sekunder bentuknya berupa sumber pustaka yang mendukung penelitian ilmiah serta diperoleh dari literatur yang relevan seperti majalah, surat kabar, buku referensi, jurnal, artikel, website, maupun keterangan dari kantor yang ada hubungannya dalam penelitian tersebut dan berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji Validasi adalah validasi mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya menurut

(Saifuddin Azwar, 2014). Suatu instrumen yang valid mempunyai validasi yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validasi rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) dengan " r " tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011). Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item dalam pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Bila r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen atau item dalam pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara untuk mengukur kuesioner yang berupa indikator dari variabel. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner selalu konsisten dan stabil (Ghozali, 2011). Dalam uji reliabilitas menggunakan metode internal *consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi item – item yang baik dalam kuesioner berhubungan satu dengan yang lain. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Apabila ada pertanyaan yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* maka pertanyaan tersebut tidak reliabel. Jika *Cronbach's Alpha* > 0.05 maka pertanyaan tersebut reliabel. Tabel berikut ini yang mengenai tingkat realibilitas berdasarkan nilai alpha :

Tabel 3
Tingkat Realibilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Realibilitas
0,00 – 0,20	Kurang Realibilitas
$< 0,20 - 0,40$	Agak Realibilitas
$> 0,40 - 0,60$	Cukup Realibilitas
$> 0,60 - 0,80$	Realibilitas
$> 0,80 - 1,00$	Sangat Realibilitas

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Analisis Data

Analisis data yaitu data penelitian yang bukan angka, sifatnya tidak dapat dihitung berupa informasi atau penjelasan yang didasarkan pada pendekatan teoritis dan penilaian logis. Analisis kuantitatif untuk memberikan gambaran secara deskriptif tentang tanggapan yang diberikan responden pada daftar pertanyaan kuesioner dan dihubungkan dengan teori pemasaran atau pendekatan-pendekatan yang berkaitan dengan ekuitas merek dan keputusan pembelian melalui penilaian menggunakan rumus rentang skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi jumlah kelas (Umar, 2002) dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{(m - n)}{B}$$

Keterangan :

Rs = Rentang Skor

m = skor tertinggi

n = skor terendah

b = jumlah kelas

Tabel 3.3
Kriteria Rentang Skor

Rentang Skor	Kriteria
100 – 179	Sangat tidak baik
180 – 259	Tidak Baik
260 – 339	Cukup Baik
340 – 419	Baik
420 – 500	Sangat Baik

Sumber : (Umar, 2002)

Uji Normalitas

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah diubah ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah metode pengujian yang menunjukkan beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikan di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah jika signifikansi dibawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011). Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Melalui nilai t hitung, R^2 , dan F Ratio, jika nilai R^2 tinggi, nilai F Ratio tinggi, sedangkan sebagian atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolonieritas dalam model tersebut.
- Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.
- Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik lazim dipergunakan meskipun menimbulkan bias, karena pengamatan antara satu pengamat dengan pengamat lain bisa menimbulkan perbedaan persepsi. Oleh karena

itu, penggunaan uji statistik diharapkan menghilangkan unsur bias tersebut. Salah satu uji statistik yang lazim dipergunakan adalah grafik *Scatterplot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja driver gojek di Semarang. Dalam penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

Tahap I :

$$Y = A + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : kepuasan kerja

A : konstanta

β_1 : koefisien regresi stres kerja

β_2 : koefisien regresi motivasi kerja

x_1 : stres kerja

x_2 : motivasi

e : error

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi adalah analisa ketergantungan variabel dependen dengan beberapa variabel independen, yang bertujuan untuk menghitung dan memprediksi rata-rata populasi dan variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang ada (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2006). Menurut Ghozali (2006) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fitnya. Secara statistik, nilai koefisien determinasi bisa diukur dengan nilai statistik F dan nilai statistik t . Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil mengartikan terbatasnya

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasinya. Nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan banyak peneliti untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Adapun rumus koefisien determinasi menurut (Wiratna Sujarweni, 2012) adalah sebagai berikut:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji Statistk F)

Uji F digunakan guna menguji pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini pengujian dilakukan pada hasil Regresi Linier Berganda (multiple regression analysis). Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
 - a. H_0 = stres kerja, motivasi, secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 - b. H_a = stres kerja, motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja.
2. Menentukan taraf signifikansi, menggunakan 0,05. Dengan pengambilan keputusan:
 - a. Signifikansi $> 0,05$ jadi H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Signifikansi $< 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Menentukan F hitung dan F table
4. Dengan pengambilan keputusan:
 - a. F hitung $<$ F tabel jadi H_0 diterima dan H_a ditolak
 - b. F hitung $>$ F tabel jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara statistik secara parsial adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 = H_1 = 0$ (Stres Kerja, Motivasi, Kinerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja)
- b. $H_a = H_1 \neq 0$ (Stres Kerja, Motivasi, Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai r kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 100$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,195. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r_{hitung} dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka dapat diperoleh harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0.741	0.195	Valid
	X1.2	0.474	0.195	Valid
	X1.3	0.608	0.195	Valid
	X1.4	0.760	0.195	Valid
	X1.5	0.749	0.195	Valid
Motivasi	X2.1	0.536	0.195	Valid
	X2.2	0.594	0.195	Valid
	X2.3	0.734	0.195	Valid
	X2.4	0.872	0.195	Valid
	X2.5	0.867	0.195	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.830	0.195	Valid
	Z.2	0.666	0.195	Valid
	Z.3	0.675	0.195	Valid
	Z.4	0.705	0.195	Valid
	Z.5	0.680	0.195	Valid
Kinerja Driver Gojek	Y.1	0.651	0.195	Valid
	Y.2	0.634	0.195	Valid
	Y.3	0.705	0.195	Valid
	Y.4	0.641	0.195	Valid
	Y.5	0.759	0.195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kualitas produk sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen stress kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,697. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen motivasi sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen motivasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,782. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kulaitas pelayanan sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,739. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kinerja driver gojek sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Driver Gojek

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kinerja driver gojek diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,694. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

3. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z, dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70364951
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.047
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak

berdistribusikan normal. Pada *output* dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,155 dengan data residual nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonol. Variabel orthogonol adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali,2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	stres kerja	.939	1.065
	motivasi	.425	2.351
	kepuasan kerja	.421	2.373

a. Dependent Variable: kinerja driver

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskidastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.728	.903		.000
	stress kerja	-.062	.060	-.114	.301
	motivasi	-.088	.045	-.204	.055
	kepuasan kerja	-.051	.028	-.187	.072

a. Dependent Variable: res2

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk, harga produk dan kualitas pelayanan memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

6. Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Hasil Regresi Linier Berganda Tahap I Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.170	2.000	
	stres kerja	-.075	.066	-.076
	motivasi	.720	.066	.740

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel stress kerja (X1) dan motivasi (X2), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila terjadi peningkatan stress kerja (X1) dan motivasi (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y1)

- a. Konstanta (α) sebesar = 7,170
Analisis :
Apabila stress kerja dan motivasi sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 7,170 satuan.
- b. Nilai $b_1 = -0,075$
Analisis :
Variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel stress kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 7,5 persen dengan asumsi variabel motivasi adalah konstan.
- c. Nilai $b_2 = 0,720$
Analisis :
Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel motivasi, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 72 persen dengan asumsi variabel stress kerja adalah konstan.
- d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :
$$Y_1 = 7,170 - 0,075X_1 + 0,720X_2 + e$$

Hasil Regresi Linier Berganda Tahap II Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.099	1.963	
	stres kerja	-.092	.065	-.121
	motivasi	.401	.065	.531
	kepuasan kerja	.506	.059	.653
a. Dependent Variable: kinerja driver				

a. Dependent Variable: kinerja driver

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

- a. Konstanta (α) sebesar = 13,099
Analisis :
Apabila stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kinerja driver gojek akan mengalami kenaikan sebesar 13,099 satuan.
- b. Nilai $b_1 = -0,092$
Analisis :
Variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja driver

gojek. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel stress kerja, maka kinerja driver gojek akan mengalami penurunan sebesar 9,2 persen dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah konstan.

- c. Nilai $b_2 = 0,401$

Analisis :

Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja driver gojek. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel motivasi, maka kinerja driver gojek akan mengalami peningkatan sebesar 40,1 persen dengan asumsi variabel stress kerja dan kepuasan kerja adalah konstan.

- d. Nilai $b_3 = 0,506$

Analisis :

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja driver gojek. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepuasan kerja, maka kinerja driver gojek akan mengalami peningkatan sebesar 50,6 persen dengan asumsi variabel stress kerja dan motivasi adalah konstan.

- e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_2 = 13,099 - 0,092X_1 + 0,401 X_2 + 0,506 Z + e$$

7. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $T \text{ tabel} = 100 - 2 = 98$, ditemukan nilai t tabel 1,66055

Hasil Uji t I Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.585	.001
	stres kerja	-1.132	.261
	motivasi	10.950	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel stress kerja (X1)

Analisis :

Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,132 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,261, karena nilai t hitung $-1,132 < t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,261 > 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

2. Variabel motivasi (X2)

Analisis :

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 10,950 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $10,950 > t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

ditolak yang artinya stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Variabel Motivasi (X2)

Analisis :

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,214 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $10,950 > t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Variabel kepuasan kerja (Z)

Analisis :

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $8,527 > t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver (Y).

8. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Untuk mencari F tabel pertama perlu mencari nilai $df_1 (N1) = k - 1 = 5 - 1 = 4$, $df_2 (N2) = n - k = 100 - 4 = 96$, dengan demikian nilai F tabel dari $df_1 (4)$ dan $df_2 (96) = 2,31$.

Hasil Uji t II

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	6.672	.000
	stres kerja	-1.409	.162
	motivasi	6.214	.000
	kepuasan kerja	8.527	.000
a. Dependent Variable: kinerja driver			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel stress kerja (X1)

Analisis :

Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,409 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,162, karena nilai t hitung $-1,132 < t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,162 > 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a

Hasil Uji F I

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	494.679	2	247.339	66.601	.000 ^b
Residual	360.231	97	3.714		
Total	854.910	99			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					
b. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel stress kerja dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 66,601 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $66,601 > F \text{ tabel } 2,31$ dan nilai signifikansi (Sig.)

0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya stress kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F II Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Gojek

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.431	2	83.715	23.391	.000 ^b
	Residual	347.159	97	3.579		
	Total	514.590	99			
a. Dependent Variable: kinerja driver						
b. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel stress kerja dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 23,391 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $23,391 > F$ tabel 2,31 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya stress kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja driver gojek.

9. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) I Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.570	1.92710
a. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,570 yang berarti pengaruh dari variabel independen stress kerja dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 57% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan variabel independen sebesar 57%, sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) II Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Gojek

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	1.89181
a. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,311 yang berarti pengaruh dari variabel independen stress kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja driver gojek sebesar 31,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel kinerja driver gojek dapat dijelaskan variabel independen sebesar 31,1%, sedangkan sisanya 68,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

10. Analisis Jalur Path

Interprestasi Jalur (*Path*)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2017). Untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan merupakan variabel intervening, maka dilakukan interpretasi jalur (*path*) untuk untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dimensi mediasi (*intervening*) pada model penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil *path analysis* untuk koefisien jalur model 1 yaitu pengaruh langsung stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja :

Path Analysis Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.570	1.92710
a. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja				

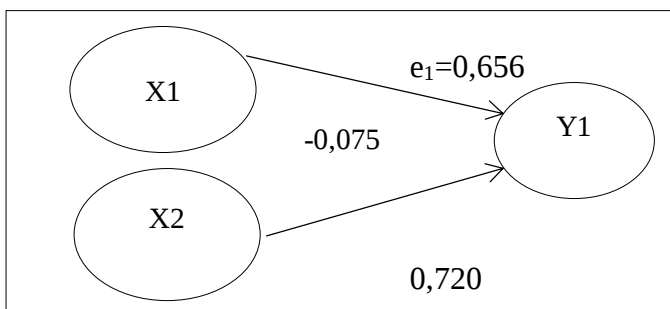
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.170	2.000		.001
	stres kerja	-.075	.066	-.076	.261
	motivasi	.720	.066	.740	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stress kerja (X1) = 0,261 lebih besar dari 0,05 dan motivasi (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y1, sedangkan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y1. Besarnya nilai R² (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 terhadap Y1 adalah sebesar 57% sementara sisanya kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e₁ dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,57)} = 0,656$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :

Path Analysis Jalur I



Path Analysis Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	1.89181
a. Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja				

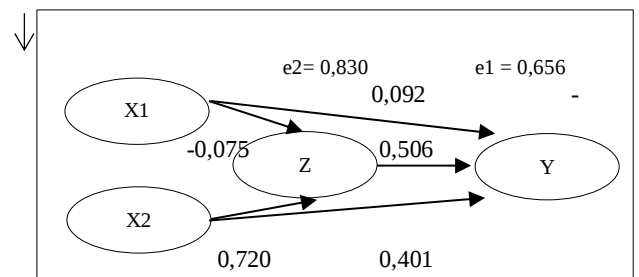
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.099	1.963		.000
	stres kerja	-.092	.065	-.121	.162
	Motivasi	.401	.065	.531	.000
	kepuasan kerja	.506	.059	.653	.000

a. Dependent Variable: kinerja driver

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stress kerja (X1) = 0,162 > dari 0,05, sedangkan motivasi (X2) = 0,000 dan kepuasan kerja (Z) = 0,000 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja driver (Y), sedangkan X2 dan Z berpengaruh terhadap Y. Besarnya nilai R² (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 31,1% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e₂ dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,311)} = 0,830$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :

Path Analysis Jalur II



Pengaruh Langsung (Direct) dan Tidak Langsung (Indirect)

Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) harus memenuhi kriteria terlebih dahulu, dimana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hubungan sebenarnya adalah tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi (intervening), begitu juga sebaliknya.

- a. Pengaruh variabel stress kerja (X1) terhadap kinerja (Y)
 - Pengaruh langsung ($X1Y$) = -0,092
 - Pengaruh tidak langsung ($X1*Y$) = -0,075*0,506 = -0,037

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X1) dengan kinerja (Y) adalah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

- b. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)
 - Pengaruh langsung ($X2Y$) = 0,401
 - Pengaruh tidak langsung ($X2*Y2$) = 0,720*0,506 = 0,364

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,132 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,261 karena nilai t hitung -1,132 < t tabel 1,66055 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,261 > 0,05 dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang artinya stress kerja (X1) secara

parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). **Dengan demikian H1 ditolak.**

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 10,950 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 10,950 > t tabel 1,66055 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). **Dengan demikian H2 diterima.**

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,409 dan signifikansi sebesar 0,162 karena nilai t hitung -1,409 < t tabel 1,66055 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,162 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang artinya stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (&). **Dengan demikian H3 ditolak.**

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,214 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 6,214 > t tabel 1,66055 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). **Dengan demikian H4 diterima.**

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 8,527 > t tabel 1,66055 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja driver (Y). **Dengan demikian H5 diterima.**

6. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukan variabel stress kerja dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 66,601 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $66,601 > F \text{ tabel } 2,31$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya stress kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. **Dengan demikian H6 diterima.**

7. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukan Variabel stress kerja dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 23,391 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $23,391 > F \text{ tabel } 2,31$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya stress kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja driver gojek. **Dengan demikian H7 diterima.**

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X1) dengan kinerja (Y) adalah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. **Dengan demikian H8 diterima.**

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung, maka hubungan antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. **Dengan demikian H9 ditolak.**

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), karena nilai t hitung $-1,132 < t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,261 > 0,05$ dan bertanda negatif. Stres adalah kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka. Dalam hal ini stress kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut bisa jadi disebabkan oleh tingkat keberhasilan yang dicapai oleh masing-masing driver berbeda dan mereka mau tidak mau harus mempertahankan hubungannya dengan lingkungan kerja demi melakukan pekerjaan.
2. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), karena nilai t hitung $10,950 > t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.
3. Variabel stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), karena nilai t hitung $-1,409 < t \text{ tabel } 1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,162 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Stres dapat muncul akibat dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Dalam hal ini stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja driver gojek, hal tersebut disebabkan perusahaan melakukan penilaian kinerja pada karyawannya, dan penilaian tersebut berperan penting dalam menunjukan seberapa baik kinerja driver. Hal tersebut membuat driver harus selalu menunjukan

kinerja yang baik agar memiliki penilaian yang bagus dalam hal kinerjanya.

4. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), karena nilai t hitung $6,214 > t$ tabel $1,66055$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 > 0,05$. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting yang dapat menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi secara tidak langsung akan memberikan kinerja yang baik pula.
5. Variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), karena nilai F hitung $66,601 > F$ tabel $2,31$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Kepuasan adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Driver yang puas terhadap hasil kerja yang didapatkan secara tidak langsung akan memberikan pencapaian yang baik dalam kinerjanya.
6. Variabel stress kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), karena nilai F hitung $66,601 > F$ tabel $2,31$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah respon karyawan terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh driver dapat mengurangi tingkat stress yang mereka dapatkan dalam menjalani pekerjaan dan membuat mereka lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.
7. Variabel stress kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), karena nilai F hitung $23,391 > F$ tabel $2,31$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar

mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Selain motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stress kerja yang dialami setiap individu. Persaingan dan tuntutan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, selain tekanan yang ada dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan tekanan.

8. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X1) dengan kinerja (Y) adalah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
9. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung, maka hubungan antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

- a. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendaknya.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa lokasi, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu lokasi saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
- c. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama. 2004. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Cetakan Kedua. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Handoko T. Hani. (2014). Manajemen personalia sumber daya manusia, Yogyakarta. Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen (dasar, pengertian, dan masalah). Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Leung, Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shan Chan. 2007. *Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in*.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : ANDI.
- [Mathis & Jackson](#), 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10 (HVS). [Salemba Empat](#) .
- Robbins, S.P., Timothy A. Judge. 20015. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi. 2004 .Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sasono, Eko. 2004. “Mengelola Stres Kerja”. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.
- Sarwar, Shagufta, James Abugre. 2013. *The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. The Business & Management Review*, Vol.3, No. 2. pp. 22-32.
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905.
- Vigoda, Eran, 2002. *Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationship among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, p. 571 – 591
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, S & Juntika, N. (2010). Landasan bimbingan dan konseling. Bandung: PT. Rosda Karya.