

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANUA ALAM
SEMESTA BANJARMASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Derajat Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga**



Oleh :

QALBI KHALED ARRAHMAN

NIM : 2018010050

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA
2022**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANUA ALAM
SEMESTA BANJARMASIN**

OLEH :

QALBI KHALED ARRAHMAN

2018010050

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS DR. SOETOMO

SURABAYA

2022

**Menyetujui,
Pembimbing,**

Drs. Hadi Sugiyanto, MS

NIDN: 0718056001

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANUA ALAM SEMESTA BANJARMASIN

Disusun Oleh :

**QALBI KHALED ARRAHMAN
2018010050**

**Telah dipertahankan di depan Sidang Dewan Penguji
Pada Tanggal dan dinyatakan
telah memenuhi syarat untuk diterima**

Susunan Dewan Penguji

Penguji I	: Drs. Hadi Sugiyanto, MS
Penguji II	: Dra. Isro'ani widayati, MP
Penguji III	: Liling Listyawati S.Sos, M.M

Surabaya ,....

**Universitas Dr. Soetomo
Fakultas Ilmu Administrasi
Dekan,**

**Prof. Dr. Sedarmayanti M. Pd.
NIP : 195 21112 198103 2 001**

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan Daftar Pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah SKRIPSI ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia SKRIPSI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Surabaya, November 2021

Mahasiswa,

Qalbi Khaled Arrahman

2018010050

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Dr. Soetomo

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, karena dengan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tahapan penyusunan Skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. Penyelesaian Karya Ilmiah ini juga dibantu oleh berbagai pihak. Karenanya pada kali ini kami patut mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Siti Marwiyah, SH, M.H selaku Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan persetujuan kepada kami untuk mengikuti program studi Administrasi Niaga;
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas dalam mengikuti program studi Administrasi Niaga;
3. Ibu Liling Listyawati S.Sos, M.M sebagai Ketua Program Studi Administrasi Niaga, yang telah memberikan Bimbingan Teknis dan Akademik mengikuti perkuliahan pada Program Studi Administrasi Niaga;
4. Bapak Drs. Hadi Sugiyanto, MS sebagai pembimbing yang dengan sabar membimbing kami, sehingga kami dapat menyelesaikan karya ilmiah ini;
5. Seluruh Dosen Pengampuh di Program Studi Administrasi Niaga, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat menambah kanzah keilmuan penulis, khususnya dalam penyusunan karya ilmiah ini;
6. Orang tua dan sahabat-sahabat saya yang telah memberi dukungan, melantunkan doa serta mengusahakan segala macam bantuan terkait penyelesaian Skripsi ini

Akhirnya semoga, amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini mendapat balasan dari Allah sebagai amal yang baik. Terima kasih.

Surabaya, November 2021

Qalbi Khaled Arrahman
2018010050

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah, karena dengan rahmat, hidayah dan inayahNya, penulis dapat menyelesaikan tahapan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Banua Alam Semesta). Maksud dari karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa ada tidaknya pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penulisan karya ilmiah adalah: (i) Untuk mengetahui stress kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus PT. Banua Alam Semesta), (ii) Untuk mengetahui stress kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) yang berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus PT. Banua Alam Semesta). Sehubungan dengan tujuan tersebut, maka teori yang digunakan pada penelitian ini menggunakan: (i) definisi stress kerja dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, waktu kerja, konflik kerja, komunikasi kerja (ii) definisi motivasi kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, gaji, hubungan antar pribadi (iii) definisi kinerja karyawan dengan indikator kuantitas, kualitas, standar karyawan, pengetahuan karyawan, kreativitas karyawan, ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan variabel independen yaitu stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) sedangkan variable dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil yang didapatkan adalah: (i) bahwa variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Banua Alam Semesta, (ii) bahwa terbukti variabel stress kerja (X1) berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) (iii) bahwa terbukti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang artinya untuk tiga variabel tersebut (iv) maka diperoleh nilai t_{hitung} yaitu stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah variabel yang memiliki nilai t_{hitung} yaitu 31.225 berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Banua Alam Semesta.

Terakhir, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya ilmiah ini, masih ada beberapa kekurangan, karenanya saran-saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan, dengan maksud menjadi bahan perbaikan karya ilmiah ini, terimakasih.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Stres Kerja	11
a. Pengertian Stres Kerja	11
b. Jenis dan faktor penyebab stres kerja	12
c. Sumber-sumber Stres	15
d. Dimensi Stres Kerja	16
e. Indikator Stres Kerja.....	17
2.2.2 Motivasi Kerja	19

a.	Pengertian Motivasi Kerja	19
b.	Asas dan Prinsip Motivasi	20
c.	Macam-macam Motivasi	22
d.	Metode-metode Motivasi	23
e.	Teori Motivasi	23
f.	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	26
2.2.3	Kinerja Karyawan	27
a.	Pengertian Kinerja	27
b.	Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	28
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
d.	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	31
2.3	Kerangka Pemikiran	34
2.4	Hipotesis Penelitian	37
BAB III	39
METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1	Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	39
3.1.1	Jenis Penelitian	39
3.1.2	Lokasi Penelitian	39
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.2.1	Populasi Penelitian	40
3.2.2	Sampel	40
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	41
3.3.1	Variabel Penelitian	41
3.3.2	Definisi Operasional	43
3.4	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	47
3.4.1	Sumber Data	47
3.4.2	Metode Pengumpulan Data	48
3.5	Metode Analisis Data	49
3.5.1	Uji Instrumen	50
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	52
3.5.3	Uji Regresi Linear Berganda	54
3.5.4	Uji Hipotesis	55
BAB IV	60

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Dekripsi Lokasi Penelitian.....	60
4.1.1 Sejarah Secara Singkat PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin	60
4.1.2 Visi dan Misi PT. Banua Alam Semesta.....	62
a. Visi PT. Banua Alam Semesta	62
b. Misi PT. Banua Alam Semesta.....	62
4.1.3 Tujuan dan Sasaran PT. Banua Alam Semesta	63
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Banua Alam Semesta.....	63
4.1.5 Jobdesk Struktur Organisasi	64
4.2 Hasil Temuan Penelitian	73
4.2.1 Deskripsi Identitas Responden	73
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
ii. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
iii. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
4.2.2 Analisis Dekripsi Variabel Penelitian	76
a. Dekripsi Variabel Penelitian	76
b. Dekripsi Jawaban Responden	77
4.3 Teknik Analisis Data.....	88
4.3.1 Uji Instrumen	88
a. Uji Validitas.....	88
b. Uji Reliabilitas.....	90
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	91
a. Uji Normalitas	91
b. Uji Multikolinieritas	92
c. Uji Heteroskedastisitas	94
d. Uji Autokorelasi	95
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.3.4 Uji Hipotesis	98
a. Uji F (Simultan).....	98
b. Uji t (Parsial)	100
c. Uji Koefisien Determinasi (Uji <i>adjust R square</i>).....	103
4.4 Pembahasan.....	104
4.4.1 Hasil Deskripsi Jawaban Stress Kerja	104

4.4.2	Hasil Deskripsi Jawaban Motivasi Kerja	104
4.4.3	Hasil Deksripsi Jawaban Kinerja Karyawan	104
4.4.4	Uji Validitas	105
4.4.5	Uji Reliabilitas	106
4.4.6	Uji Asumsi Klasik.....	106
a.	Uji Normalitas	106
b.	Uji Multikolinieritas	106
c.	Uji Heteroskedastisitas	107
d.	Uji Autokorelasi	107
4.4.7	Analisis Regresi Linear Berganda	108
4.4.8	Pengujian Hipotesis.....	109
a.	Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja karyawan	109
b.	Pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.....	110
c.	Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.4.9	Koefesien Determinan (R^2) Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan.	111
BAB V		112
PENUTUP.....		112
5.1	Kesimpulan.....	112
5.2	Keterbatasan Penelitian	113
5.3	Saran	113
DAFTAR PUSTAKA.....		114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekap Absensi	3
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Pengiriman Barang.....	6
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	74
Tabel 4.4 Penentuan <i>Interval Class</i>	75
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Stress Serja.....	76
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Motivasi Kerja	79
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedisitas	92
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4.15 Hasil Uji F	98
Tabel 4.16 Hasil Uji t	100
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar1.1 Presentase Ketidakhadiran Karyawan	5
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Orgnisasi PT. Banua Alam Semesta	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	114
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	116
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	120
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	124
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	125
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas	126
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	126
Lampiran 8 Hasil Uji Autokorelasi	126
Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda	127
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis F	127
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis t	127
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	128

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANUA ALAM SEMESTA BANJARMASIN

Oleh:

Qalbi Khaled Arrahman

NIM. 2018010050

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Banua Alam Semesta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel berjumlah 53 responden dengan teknik pengumpulan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama menguji hubungan stress kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji hubungan stress kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan : (1) stress kerja mempunyai hasil negatif terhadap kinerja karyawan terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3.842 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (2) motivasi kerja mempunyai hasil positif terhadap kinerja karyawan terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3.888 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci: Stress kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANUA UNIVERSE

BY:

Qalbi Khaled Arrahman

NIM. 2018010050

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance simultaneously and partially on employee performance at PT. Banua Universe. This study uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. The population in this study were employees at PT. Banua Universe. The sampling technique used the census method. The sample is 53 respondents with questionnaire collection techniques. The data analysis technique in this research uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression. The results of this study indicate that the first hypothesis tests the relationship between work stress and work motivation simultaneously on employee performance. The second hypothesis examines the relationship between work stress and work motivation partially on employee performance based on the results of the tests that have been carried out: (1) job stress has a negative result on employee performance, there is a $t_{(count)}$ value of 3,842 and a significance value of 0.000 less than 0, 05 (2) work motivation has positive results on employee performance, there is a $t_{(count)}$ value of 3.888 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05

Keywords: work stress, work motivation, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain, oleh karena itu kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*), melainkan merupakan sistem terbuka (*open system*) yang harus merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Dalam suatu organisasi faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain.

Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam sebuah perusahaan itu sendiri adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Puspitasari (2018:59) untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian,2007:105).

Stres kerja hampir dihadapi oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja

yang terlalu banyak sehingga menuntut keahlian tersendiri dalam memenuhi target. Menurut Supomo, Nurhayati (2019), Stres merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis.

Dari hasil pengamatan di PT Banua Alam Semesta menunjukkan bahwa adanya stres kerja sehingga motivasi kerja yang didapat menurun. Berikut dibawah ini adalah tabel data rekap absensi karyawan yang mempengaruhi stres kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan selama kurun waktu pada periode Agustus 2020 sampai Februari 2021:

Tabel 1.1. Data Rekap Absensi Karyawan PT. Banua Alam Semesta Pada Bulan Agustus Tahun 2020 – Februari Tahun 2021

Data Rekap Absensi

Keterangan	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Sakit	25	47	33	27	37	40	18
Izin	30	23	27	35	47	33	51
Tanpa Keterangan	31	13	24	20	20	26	18
Hadir	921	1083	1029	1031	1009	1014	973
Total karyawan: 53	8,54%	7,11%	7,54%	7,36%	9,34%	8,89%	8,20%

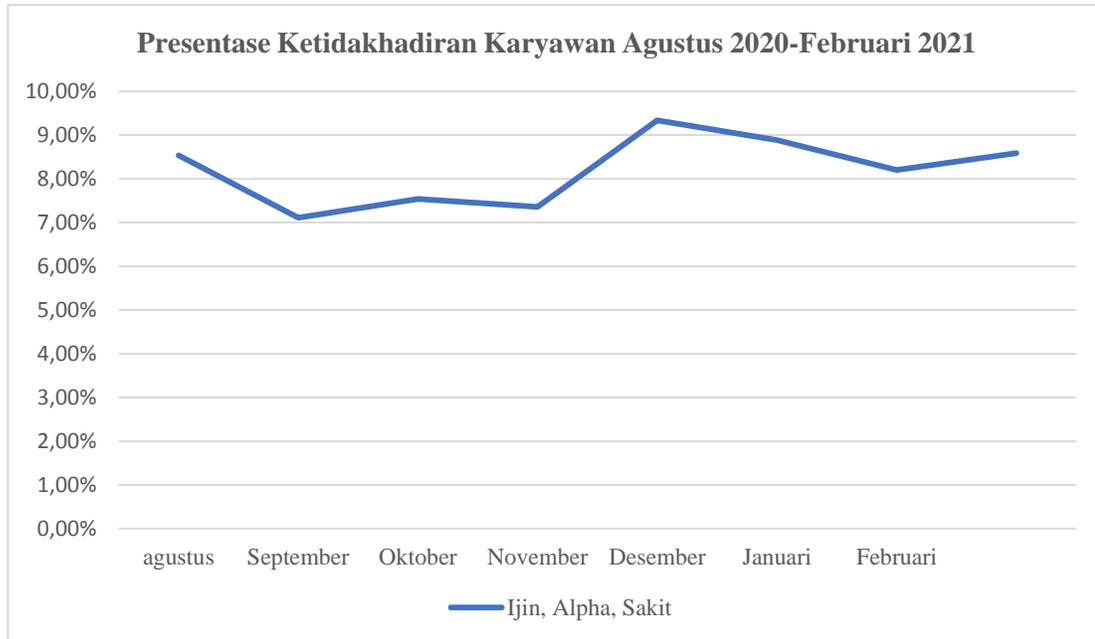
Sumber: PT. Banua Alam Semesta

Dalam Tabel 1.1. ini terlihat bahwa presentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan tanpa berita pada bulan Agustus sampai bulan Februari mengalami peningkatan. Dari penjelasan tabel diatas pada setiap bulan kerja karyawan mendapatkan masing-masing toleransi dari perusahaan untuk izin 1 kali, sakit 2 kali dan tanpa keterangan 1 kali. Dari 53 karyawan total dalam

sebulan selama 26 hari kerja maka dapat disimpulkan ketidakhadiran pada karyawan selalu mengalami peningkatan. Adapun pada bulan Desember 2020 dengan total 9,34% hal ini disebabkan oleh munculnya stres kerja sehingga motivasi kerja menurun dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Banua Alam Semesta.

PT. Banua Alam Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Dimana karyawan harus memenuhi target yang ada di perusahaan serta terdapat permasalahan yang dialami antara atasan dan karyawan, sehingga hal tersebut berakibat stres kerja. Karyawan PT. Banua Alam Semesta dituntut untuk melakukan target yang melebihi jadwal jam kerja dan hal ini memunculkan permasalahan, terutama pada keterlambatan pengiriman barang antar tempat, kabupaten dan provinsi. Menurut HRD (*Human Resources Development*) PT. Banua Alam Semesta dari hasil observasi yang dilakukan bahwa ketidakmampuan dalam mencapai target tersebut dapat menimbulkan stres bagi karyawan, beban moral serta psikis mereka. Stres tersebut akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Dari kesimpulan diatas bahwa dengan munculnya stres kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja terhadap karyawan yang ada pada PT. Banua Alam Semesta hal tersebut itu dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan seperti: bonus, penghargaan dan tunjangan yang mampu memotivasi karyawan.



Gambar 1.1 Data Rekap Absensi Karyawan Di PT. Banua Alam Semesta Pada Bulan Agustus Tahun 2020-Februari Tahun 2021

Untuk lebih memahami permasalahan penurunan kinerja di PT. Banua Alam Semesta maka ditampilkan dalam bentuk grafik pada Gambar 1.1. Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa persentase ketidakhadiran menunjukkan tren meningkat pada periode Agustus 2020 - Februari 2021. Dilihat dari grafik penurunan kinerja maka juga mempengaruhi hasil tersebut. Dimana standar waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mengirim barang kepada pihak customer yaitu 3 hari setelah barang sampai di bandara, namun banyak barang yang mengalami keterlambatan pengiriman barang dari bulan Agustus 2020 sampai Februari 2021.

**Tabel 1.2 Data Keterlambatan Pengiriman Barang
PT. Banua Alam Semesta**

Bulan	Jenis Keterlambatan			Total	Batas Keterlambatan
	Delayed Cargo	Missing Cargo	Delay Document		
Agustus	23000 Kg	700 Kg	340 Kg	26040 Kg	20000kg
September	22000 Kg	500 Kg	260 Kg	22760 Kg	20000kg
Oktober	18000 Kg	900 Kg	470 Kg	19370 Kg	20000kg
November	20000 Kg	1000 Kg	230 Kg	21230 Kg	20000kg
Desember	22000 Kg	700 Kg	170 Kg	22870 Kg	20000kg
Januari	23000 Kg	500 Kg	110 Kg	23610 Kg	20000kg
Februari	26000 Kg	800 Kg	300 Kg	27100 Kg	20000kg
	154000 Kg	5100 Kg	1880 Kg	160980 Kg	

Sumber : PT.Banua Alam Semesta

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa banyak barang yang mengalami keterlambatan pengiriman dari Delayed Cargo, Missing Cargo dan Delayed Document. Perusahaan PT. Banua Alam Semesta pada bulan agustus 2020 sampai dengan februari 2021 dilihat dari batas pengiriman barang yang terlambat dari total keseluruhan pengiriman barang menunjukkan angka fluktuatif, rata-rata keterlambatan setiap bulannya selalu melebihi target atau batasan keterlambatan yang ditetapkan perusahaan. Artinya, ketika total didalam delayed cargo, missing cargo dan delay document melebihi batas keterlambatan maka hal ini berdampak pada operasional perusahaan yang sedang berjalan. Hal ini didalam perusahaan tentu adanya permasalahan yang berhubungan dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja. Pentingnya perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan baik dan didorong dengan motivasi yang ada. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil judul penelitian: **“Pengaruh Stres Kerja Dan**

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tertera di atas, maka permasalahan yang dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dan permasalahan yang di kemukakan, maka tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin

- b. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat menjadi dan memberikan hasil yang terbaik untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi stres kerja dan motivasi kerja yang ada di perusahaan PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta sebagai acuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja itu berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan.

- c. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan bagi pengembang penelitian selanjutnya dibidang stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Yulianto (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan transportasi PT. Rosalia bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dewi (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Variabel yang digunakan adalah stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear berganda.

Puspitasari (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada maju Hardware bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Maju Hardware. Variabel yang digunakan

adalah konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kartika (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. Variabel yang digunakan adalah beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear berganda.

Rional (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatra Barat. Variabel yang digunakan motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear berganda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya.

Menurut Siagian (2016: 300) “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.” Menurut Rivai (2014: 724), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, apabila

stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

Handoko (2014:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

b. Jenis dan faktor penyebab stres kerja

Menurut Luthans (2014:87) stres memiliki dua jenis, yaitu:

- 1) *Eustress*: stres yang memberikan dampak positif. Keadaan ini tidak menyebabkan seseorang mengalami perubahan yang menurun pada fisik dan psikologisnya. Meningkatkan semangat terhadap sesuatu yang diharapkannya.
- 2) *Distress*: stres yang memberikan dampak negatif. Keadaan ini menyebabkan seseorang mengalami perubahan pada fisik dan psikologisnya menurun.

Ada 4 jenis stres kerja yang bisa berdampak baik, dan berdampak buruk, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*.

- 1) *Eustress*: stres yang berdampak baik dan menimbulkan pemikiran yang kreatif.
- 2) *Distress*: stres yang berdampak buruk, berlangsung ketika pemikiran terganggu terhadap perubahan yang terjadi pada rutinitas dan sangat

mebutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Distress terbagi menjadi dua, yaitu stres akut (stres timbul mendadak dikarenakan adanya perubahan pada rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stres kronis (stres yang timbul dalam waktu cukup lama dikarenakan berubahnya rutinitas yang dialami, dan bisa mengganggu kesehatan fisik bahkan mental).

- 3) *Hyperstress*: keadaan stres datang karena individu harus mengerjakan tugas melebihi yang seharusnya. Pegawai yang lebih tertarik dengan pekerjaan menantang dapat mengalami stres positif, tetapi jika tugas tersebut diatas kemampuan, menjalani kerja jam berlebih dengan upah tidak sesuai, akan menimbulkan hyperstress. Stres ini berdampak pada fisik dan tingkat emosi seseorang.
- 4) *Hypostress*: keadaan dimana seseorang mengalami kebosanan dalam jangka waktu lama. Pegawai yang menjalani tugas ringan dan tidak pada kategori sulit secara terus-menerus maka pegawai akan kehilangan inspirasi serta semangat kerja.

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Fisik (kebisingan dan kelelahan).

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Selain kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun

menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, pergeseran prestasi, mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan aktivitas.

2) Suhu dan Kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3) Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4) Sifat pekerjaan.

Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan

menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Stres bisa terjadi ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya. Selain kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5) Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka tidak merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang.

c. Sumber-sumber Stres

Ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja Gibson (2011 :19), stressor tersebut yaitu:

- 1) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

- 2) Stressor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- 3) Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4) Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

d. Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur melalui dimensi dan diperjelas dengan indikator-indikatornya. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017:597) terdapat tiga dimensi yaitu:

1) Stress Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi stres lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2) Stress Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3) Stress Individu Dimensi

Stres individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang terdiri dari beberapa faktor, yaitu sebagai berikut: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian individu atau karyawan. Berdasarkan uraian diatas bahwa dimensi stres kerja terjadi di dalam faktor eksternal (organisasi dan orang lain) maupun faktor internal (diri sendiri) dalam waktu yang tidak terduga

e. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Robbins (2006:111) yaitu:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja diruangan yang terlalu sesak

atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

2) Tuntutan peran

Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang pekerjaan merasa terganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut. Sebagai contoh bila konflik rekan kerja timbul, konflik ini akan menjadi beban psikologis dalam pekerjaan beban tersebut dapat berubah menjadi depresi.

3) Tuntutan antar pribadi

Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik. Ini misalnya terlalu banyak terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, dan lain sebagainya.

4) Struktur organisasi

Adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

5) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang

perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya menjalin kedekatan dengan anak buah.

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti keinginan seseorang untuk melakukan tujuan yang berasal dari dorongan dirinya. Adapun pengertian motivasi menurut Handoko (2011:252), motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Kemudian menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Selain itu Terry (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.” Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:233), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.” Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Asas dan Prinsip Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:98), ada 5 (lima) asas-asas motivasi antara lain yaitu:

- 1) Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 3) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 4) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 5) Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Mangkunegara (2014:61), terdapat beberapaprinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Macam-macam Motivasi

Macam-macam motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2010:99), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

d. Metode-metode Motivasi

Motivasi Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

e. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2010:103-121) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- a) Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
- b) Teori Maslow, Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.
- c) Teori Herzberg Menurut Herzberg (2011:53), dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu:

- 1) *Maintenance factors* (Faktor pemeliharaan)

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus,

karena kebutuhan ini akan kembali titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

2) *Motivation factors* (Faktor motivasi)

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*), teori harapan ini dikemukakan oleh Victor

Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- (1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

- (2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- (3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b) Teori Keadilan, keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.
- c) Teori Pengukuhan, teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

f. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dalam studi lainnya Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu Sendiri, keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu dorongan yang diakui
- 3) Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.
- 4) Gaji yang sesuai dalam pekerjaan
- 5) Hubungan antar pribadi yang saling membantu
- 6) Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM.

Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Selain itu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja menurut Arifin (2013:65) yaitu:

- 1) Meningkatkan motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya.

- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- 9) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
- 10) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
- 11) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Ramdhani (2011:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu:

- 1) Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi:
 - a) Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
 - b) Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
 - c) Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
 - d) Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

2) Kualitas/Kuantitas Kerja

- a) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- b) Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- c) Menggunakan jam kerja secara produktif.

3) Perencanaan/Organisasi

- a) Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
- b) Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- c) Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.

4) Inisiatif/Komitmen

- a) Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
- b) Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
- c) Bekerja dengan pengawasan yang minimal.

- d) Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.
- 5) Penyelesaian masalah/kreativitas
- a) Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
 - b) Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
 - c) Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
 - d) Menindak lanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.
- 6) Kerja Tim dan Kerja Sama
- a) Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan.
 - b) Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan
 - c) Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
- 7) Kemampuan berhubungan dengan orang lain
- a) Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya.
 - b) Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
- 8) Komunikasi (lisan dan tulisan)
- a) Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
 - b) Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

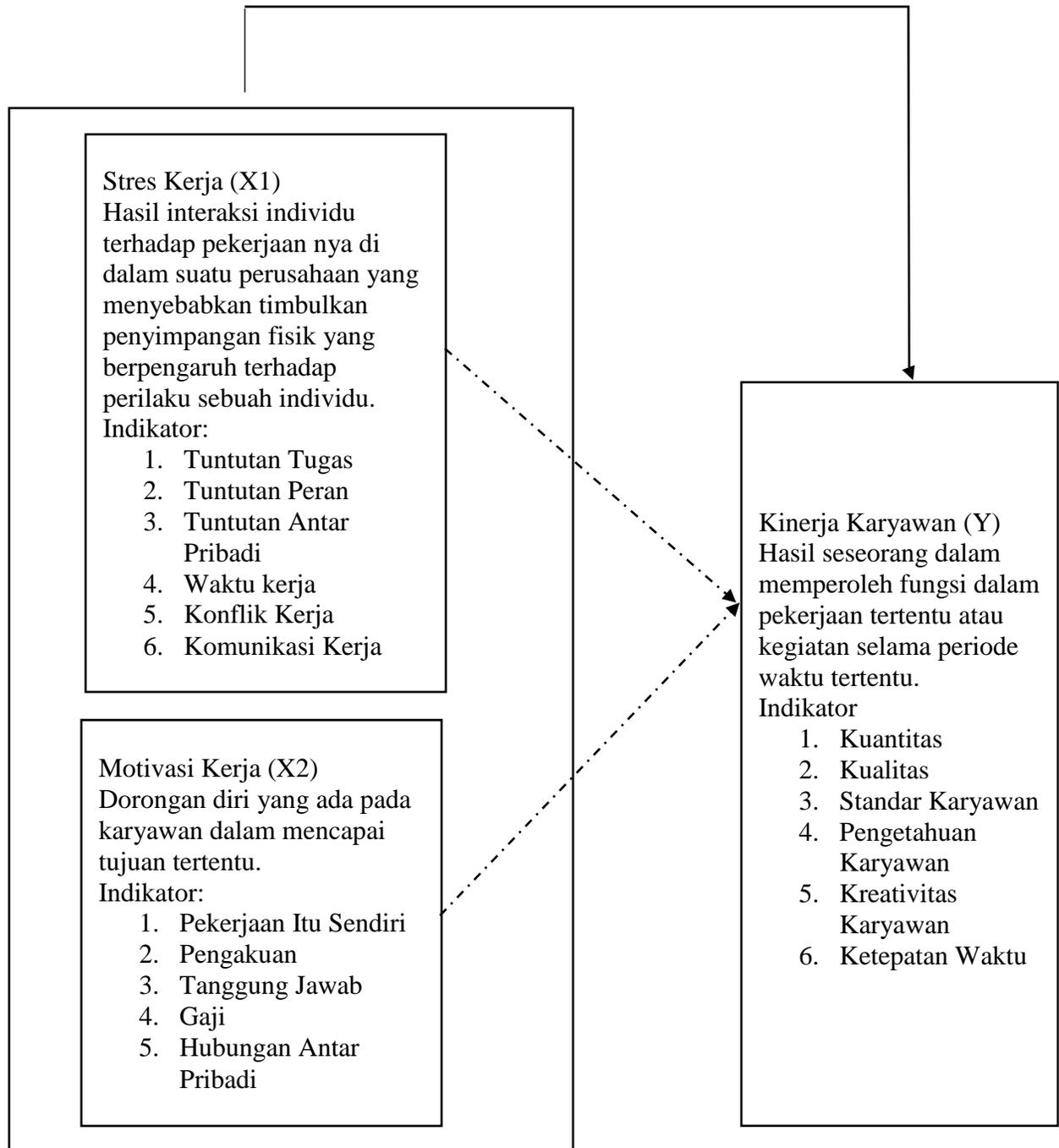
Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja (Pemahaman dan keterampilan para karyawan)
- 2) Kuantitas (Target yang dipenuhi dalam karyawan)
- 3) Standar Karyawan (Standar yang telah ditentukan melalui SOP perusahaan)
- 4) Pengetahuan Karyawan (Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya)
- 5) Kreativitas Karyawan (Ide-ide kreatif yang menarik tentu saja yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk memajukan perusahaan)
- 6) Ketepatan Waktu (Yaitu didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu sehingga tercapai dan terpenuhi)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) adalah stres kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah kinerja karyawan (Y) PT. Banua Alam Semesta di Kota Banjarmasin. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut:

Tabel Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti

—————▶ = Berpengaruh Secara Simultan

- - - - -▶ = Berpengaruh Secara Parsial

Deskripsi:

Pada kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa dalam gambar variabel bebasnya adalah Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya akan di uji pengaruh secara parsial yang ditunjukkan oleh garis putus-putus dan di uji pengaruh secara simultan yang ditunjukkan oleh garis lurus antara variabel bebas (stres kerja, motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

2.4 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikn baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres Kerja dan Motivasi kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2: Stres Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka peneliti ingin mengukur Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:36) adalah “pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan pengumpulan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada karyawan PT. Banua Alam Semesta yang terletak dijalan Ahmad Yani Km 9 Desa Mandar Sari, Kertak Hanyar, Kabupaten Banjar, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2014:80). Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Banua Alam Semesta yaitu sejumlah 53 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2014:62). Sampel merupakan bagian dari populasi yang lebih kecil. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel atau disebut metode sensus dengan total 53 karyawan. Menurut Kuncoro (2013:132) apabila jumlah dari populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus menurut Sugiyono (2014:63) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan bauran variabel independennya terdiri dari stres kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan bauran dependennya kinerja karyawan (Y).

Adapun indikator-indikator digunakan dalam penelitian ini pada masing-masing variabel yaitu:

a. Stres Kerja (X₁)

- 1) Tuntutan tugas perusahaan yang terlalu tinggi
- 2) Tuntutan peran yang berlawanan dalam fungsi tugasnya
- 3) Tuntutan antar pribadi yang menjadi pesaing
- 4) Waktu kerja, diukur dari persepsi mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 5) Konflik Kerja, mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 6) Komunikasi Kerja, mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

b. Motivasi Kerja (X_2)

- 1) Pekerjaan itu Sendiri, keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu dorongan yang diakui
- 3) Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.
- 4) Gaji yang sesuai dalam pekerjaan
- 5) Hubungan antar pribadi yang saling membantu
- 6) Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Kuantitas, target yang dipenuhi dalam karyawan
- 2) Kualitas, pemahaman dan keterampilan para karyawan
- 3) Standar karyawan yang melebihi standar kualifikasi perusahaan
- 4) Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 5) Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan didalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

a. Stres Kerja (X1)

Stres kerja hasil interaksi individu terhadap pekerjaannya didalam suatu perusahaan yang menyebabkan timbulnya penyimpangan fisik yang berpengaruh terhadap perilaku sebuah individu. Stres kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang membuat karyawan PT. Banua Alam Semesta merasa tertekan akan pekerjaannya

Indikator dari stres kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas perusahaan yang terlalu tinggi
(Tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Banua Alam Semesta termasuk kejar target)
- 2) Tuntutan peran yang bertentangan dalam fungsi tugasnya
(Tuntutan peran tidak sesuai dengan jobdesk PT. Banua Alam Semesta)

- 3) Tuntutan antar pribadi yang menjadi pesaing
(Tuntutan pekerjaan yang mempunyai target yang di cari oleh masing-masing karyawan untuk mendapatkan reward)
- 4) Waktu kerja, diukur dari persepsi mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
(Waktu lembur dengan waktu jam kerja masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai)
- 5) Konflik Kerja, mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
(Perasaan yang ada pada karyawan terhadap pimpinan yang bertentangan)
- 6) Komunikasi Kerja, mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
(Kurangnya komunikasi antar karyawan yang menyebabkan adanya hubungan kurang baik dimasing-masing karyawan)

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah Dorongan diri yang ada pada karyawan dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berada pada diri individu maupun orang lain yang dapat mendukung kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta.

Indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu Sendiri, keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya

(Karyawan yang dituntut untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya)

- 2) Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu dorongan yang diakui

(Pengakuan karyawan terhadap suatu pekerjaan yang ia lakukan)

- 3) Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.

(Komitmen atas tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan)

- 4) Gaji yang sesuai dalam pekerjaan

(Gaji terhadap karyawan merupakan bentuk penghargaan yang sudah dilakukan)

- 5) Hubungan antar pribadi yang saling membantu

(Hubungan antar pribadi melalui suatu karyawan dalam perusahaan PT. Banua Alam Semesta menciptakan suasana yang membantu sama lainnya)

- 6) Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan.

(Kondisi kerja yang dapat membantu kegiatan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT. Banua Alam Semesta)

- c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang dalam memperoleh fungsi dalam pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan atau target dari PT. Banua Alam Semesta yang telah ditentukan pada periode tertentu.

Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, target yang dipenuhi dalam karyawan
(Kuantitas karyawan dalam mencapai target perusahaan di PT. Banua Alam Semesta)
- 2) Kualitas, pemahaman dan keterampilan para karyawan
(Pemahaman masing-masing karyawan melalui kualitas)
- 3) Standar karyawan yang melebihi standar kualifikasi perusahaan
(Standar Kualifikasi perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Banua Alam Semesta)
- 4) Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.
(Pengetahuan tentang penerapan yang sudah dilalui karyawan sebelum memasuki PT. Banua Alam Semesta sesuai dengan pekerjaannya)
- 5) Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
(Pekerjaan yang diberikan karyawan harus mempunyai kreativitas yang menarik di perusahaan PT. Banua Alam Semesta)
- 6) Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.
(Tugas yang diberikan karyawan sesuai dengan ketentuan pemimpin sehingga target tercapai dan keinginan terpenuhi)

3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015: 187). Dan data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang stress kerja dan motivasi kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian ini sumber data primer adalah karyawan PT. Banua Alam Semesta.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang stress kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. (Sugiyono, 2015: 187). Sumber data sekunder ini akan mempermudah peneliti

untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

i. Kuesioner atau Angket

Untuk memperoleh data secara terperinci dan benar maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer untuk memecahkan permasalahan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (angket). Azwar (2009:168) “angket merupakan sejumlah pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden”. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden menggunakan data likert. “Skala Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi responden sebagai dasar penentuan nilai skalanya” Azwar (2009:139). Untuk mengukur variabel-variabel diatas peneliti menggunakan kriteria dengan nilai skor sebagai berikut:

STS: Sangat Tidak Setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang di alami oleh pegawai saat ini.

TS: Tidak Setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang di alami oleh pegawai selama ini.

N: Netral, artinya pegawai tidak memiliki pendapat dari pernyataan tersebut sesuai kondisi yang di alami oleh pegawai selama ini.

S: Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang di alami oleh pegawai selama ini.

SS: Sangat Setuju, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang di alami oleh pegawai selama ini.

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa, data-data, jurnal-jurnal website resmi dan referensi dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data berupa dokumen tentang PT. Benua Alam Semesta Banjarmasin.

3.5 Metode Analisis Data

Setelah data itu dikumpulkan, maka kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang

tercantum dalam identifikasi masalah.

Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

3.5.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner. Ghazali (2018: 45) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivarite antar masing-masing

skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $> r$ kritis pada tabel dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$. Untuk mengukur nilai r maka rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi Y : skor item Y
 n : banyaknya sampel r : koefisien korelasi
 X : skor item X

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat di percaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS, yaitu dengan uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $>0,6$ maka dapat di katakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $<0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2018, 161). Uji normalitas ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan alat analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya data residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya data residual berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018, 167).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai

tolerance ≤ 0.1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun datayang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Uji melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sig. uji t (pada uji glejser) Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glesjer (Ghozali, 2016:137) adalah:

- 1) Apabila sig. 2 tailed $< a = (0,05)$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila sig. 2 tailed $> a = (0,05)$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan

pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017: 121).

Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variabel yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015: 124). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variabel tidak boleh bergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, karena data time series terikat dari waktu-waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232):

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 ada autokorelasi negatif

3.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda dipakai untuk menganalisis beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014:275) “regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

x_1 : Stres Kerja

x_2 : Motivasi Kerja

a : Konstanta /*Intercept*

b : Koefisien regresi variabel X

e : *Error disturbance*

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. (Santoso Slamet, 2013: 136). Jika f hitung $>$ f tabel dan nilai $<$ 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis untuk uji f secara manual menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

K: Banyak Variabel Dependen

n: Jumlah Data (Sampel)

Langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah:

1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

H_a : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

2) Nilai kritis distribusi F dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$

$F_{tabel} = F_{\alpha; Numerator; Denominator}$

$$= F_{0,05; k-1; n-k}$$

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

(Ghozali, 2012)

3) Kriteria penolakan atau penerimaan:

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4) Pengambilan keputusan

H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Ho ditolak dan Ha diterima ini berarti ada pengaruh yang simultan oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021) Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh dari pengaruh variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial sebagai berikut:

$$= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = hitung

n = jumlah sampel

r = korelasi xy

Langkah-langkah uji t atau uji parsial adalah:

1) Perumusan Hipotesis

Ho : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Ha : Diduga variabel stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara secara parsial.

- 2) Menentukan nilai kritis dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

- 3) Penentuan kriteria penolakan atau penerimaan:

Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 terima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel stress kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

- c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:179) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179).

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Cross section*) - relative rendah karena adanya pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*inseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Secara matematis jika nilai $R^2=1$ maka $R^2=1$ sedangkan jika $R^2=0$, maka $R^2=1$ $(1-k).(n-k)$, jika $k>1$, maka R^2 akan bernilai negatif (Ghozali,2018:101).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Secara Singkat PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin

Bermula dengan nama CV. Banua Alam Semesta yang didirikan pada tahun 2006 dibawah naungan Baramakmur Group dan menjadi agen resmi JNT Express wilayah Tanjung – Tabalong. Selama kurun waktu 2007 – 2008 telah mengirimkan berbagai barang kiriman seperti berbagai Spare Part, Part Telekomunikasi, Sampel Batubara dan Cemen Clinker dari Sucofindo, Geoservice ke berbagai tujuan serta Surveyor CCI ke manca negara. Juga mengirimkan sampel batubara PT. Arutmin Indonesia dalam kapasitas yang cukup besar (50 – 80 MT) via trucking ke Palimanan – Cirebon dan Ke Kolkata – India via International Sea Freight sebanyak 20 Metric Ton.

Pada Tahun 2009 CV. Banua Alam Semesta dikelola oleh Ir. Bekti Nur Tjahyo. Dengan pengalaman dan tata kelola yang baik, tahun 2011 merupakan langkah awal dalam penyempurnaan menejemen CV. Banua Alam Semesta, dan pada awal tahun 2012 terbentuk menjadi badan hukum perseroan terbatas dan berubah menjadi PT. Banua Alam Semesta (BAS) yang juga disebut Banua Logistics.

Dalam perkembangan bisnisnya, PT. Banua Alam Semesta bekerja sama dengan beberapa Freight Forwarder dan rekanan-rekanan lain seperti berikut ini:

- a. PT. Iron Bird Transport (*Blue Bird Group*) menangani pengiriman sampel batubara dalam jumlah besar milik PT. Arutmin Indonesia, Darma Henwa dan Adaro Indonesia.
- b. PT. Kutilang Paksi Mas menangani penyediaan *Crane, Tronton, Forklift* dan transportasi dalam project moving PLN/PLTD dengan kontraktor PLN.
- c. PT. CIGMA Menangani pengiriman *Battery, Rectifier, Genset* dan Peralatan BTS *Hutchinson Charoen Phokpan Telecommunication* keseluruhan wilayah Kalimantan Selatan dan Tengah.
- d. PT Agility Logistics dan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering menangani pengiriman material BTS, *Battery, Rectifier, Genset* dll ke site-site BTS di wilayah Kalimantan Selatan dan Tengah.
- e. PT. Andalan Wahana Tama (ATW) menangani pengiriman *parts* PT. Indotruck Utama dan secara regular untuk tujuan PT. Asmin Koalindo Tuhup di Muara Teweh, dan ke *PT. Atlas Copsco/ Leighton Contractors* site Satui (Sungai Danau).

- f. PT. Trakindo Utama under unit bisnis CV. Buana Dinamika Overseas (BDO) menangani Spare Part ke Trakindo Muara Teweh, Ampah, Asam-Asam dan Satui (Sungai Danau).

Banua Logistics juga menjadi jembatan penghubung transportasi darat secara reguler untuk mendistribusikan kiriman dari sesama anggota ASPERINDO (Assosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia) yang merupakan organisasi perusahaan jasa pengiriman resmi seperti TIKI JNE, Pandusiwi, KGP, UMS, Unitrans, SiCepat, SAP dll.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Banua Alam Semesta

a. Visi PT. Banua Alam Semesta

Menjadi Perusahaan terbesar dan terdepan dalam dalam bidang jasa pelayanan pengiriman barang dengan kualitas pelayanan terbaik yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat, lingkungan, Bangsa dan Negara Indonesia.

b. Misi PT. Banua Alam Semesta

Menjadi perusahaan penyedia layanan pengiriman barang (Courier) dengan kualitas layanan prima.

- 1) Menjadi perusahaan yang respek terhadap karyawan, lingkungan dan masyarakat Bangsa dan Negara Indonesia.

- 2) Menjadi perusahaan yang selalu “up to date” dalam memberikan kenyamanan dan keamanan barang kiriman dengan penyediaan armada yang handal.
- 3) Mengedepankan kepuasan pelanggan serta “Win-win Solution” apabila kiriman barang konsumen tidak tepat waktu.

4.1.3 Tujuan dan Sasaran PT. Banua Alam Semesta

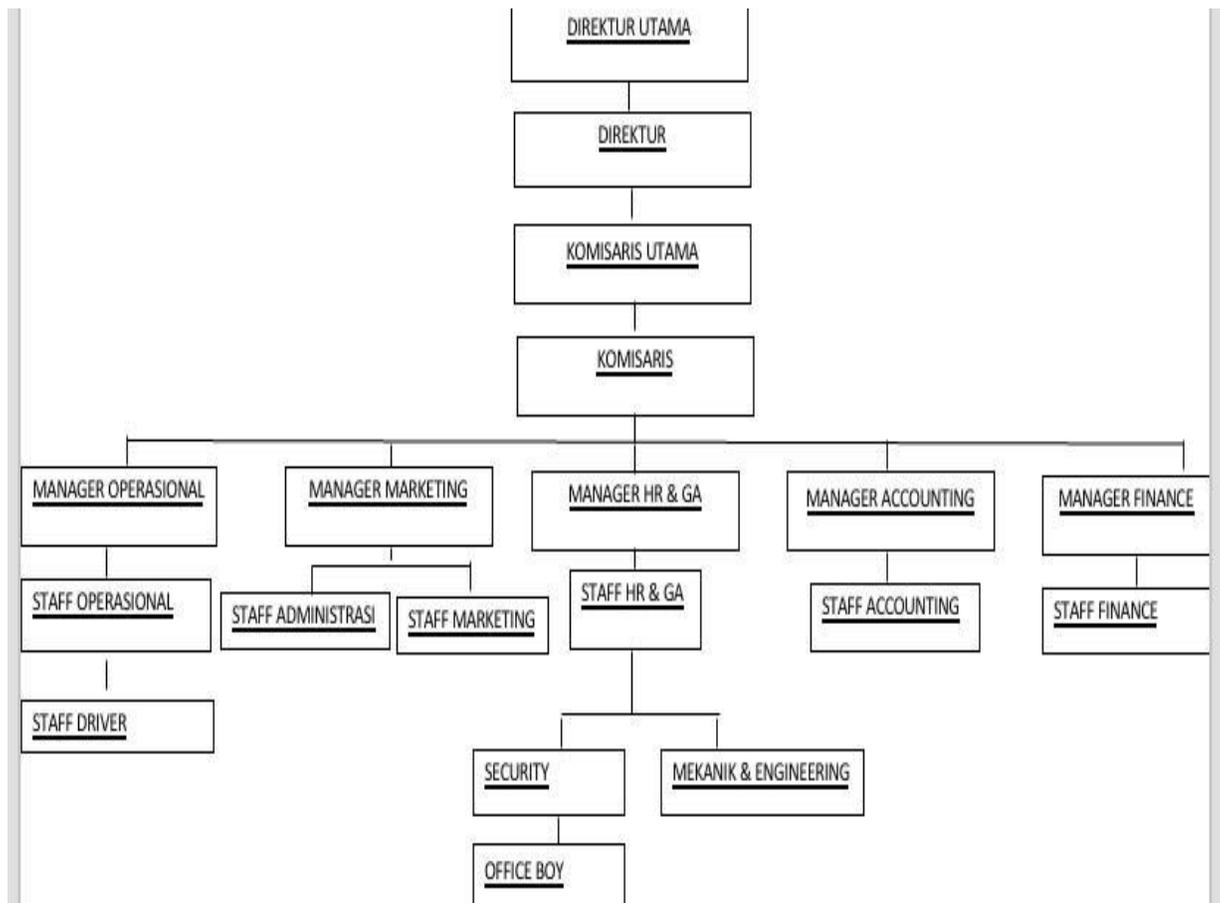
- a. Memegang teguh visi dan misi perusahaan.
- b. Menjaga reputasi dengan berpegang teguh pada prinsip penyediaan kualitas pelayanan yang terbaik.
- c. Ramah, Profesional, dan Beretika dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pelanggan.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Banua Alam Semesta

Struktur Organisasi ialah gambaran kerangka dari susunan hubungan yang memiliki fungsi, bagian atau posisi dari suatu organisasi yang bertujuan sebagai wadah dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Adapun struktur organisasi PT. Banua Alam Semesta dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANUA ALAM SEMESTA



Sumber : PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin

4.1.5 Jobdesk Struktur Organisasi

a. Direktur Utama

- 1) Menyusun Strategi untuk Mengarahkan Bisnis Menjadi lebih Maju
- 2) Mengorganisasi Visi dan Misi Perusahaan Secara Keseluruhan
- 3) Memimpin Meeting Rutin dengan Para Pemimpin Senior Perusahaan

4) Menunjuk Orang untuk Memimpin Divisi Tertentu dan Mengawasi

Pekerjaannya

5) Menyampaikan Laporan kepada Pemegang Saham atas Kinerja Perusahaan

6) Mengawasi Kompetisi Bisnis Internal dan Eksternal

7) Mengevaluasi Kesuksesan Perusahaan

b. Direktur

1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi

2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur

3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi

4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi

c. Komisaris Utama

Melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan yang dilakukan oleh direksi. Selain itu, posisi ini juga berperan memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan, memberikan masukan-masukan yang berguna bagi perusahaan.

d. Komisaris

Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja

dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi

e. Manager Operasional

Suatu posisi atau jabatan di perusahaan di mana seseorang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

f. Staff Operasional

- 1) Memperhatikan dan mencatat jumlah barang digudang yang sudah terkirim dan datang.
- 2) Membuat laporan operasional secara berkala.
- 3) Membuat laporan dokumen yang dibutuhkan perusahaan.
- 4) Menerima dan memeriksa setiap berkas legal dokumen perusahaan.
- 5) Membuat surat jalan atau dinas jika diperlukan.

g. Staff Driver

Melakukan pengecekan mobil sampai layak pakai. bertanggung jawab atas keselamatan barang dan mobil, menaati peraturan lalu lintas. Melakukan pengiriman barang baik dalam kota maupun luar kota.

h. Manager Marketing

Memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, atau mengkoordinasikan kebijakan dan program pemasaran, antara lain melihat permintaan untuk produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan dan pesaingnya serta mengidentifikasi pelanggan potensial.

i. Staff Administrasi

Memiliki peranan yang penting dalam sebuah perusahaan staff administrasi akan berkutik dengan kegiatan surat menyurat, pencatatan, menyusun dan memasukkan data, pembukuan, mengatur agenda, menelepon dan hal-hal lain yang sifatnya teknis demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

j. Staff Marketing

- 1) Mencari customer baru.
- 2) Maintain existing customer.
- 3) Membuat laporan harian, laporan bulanan dan laporan penjualan.
- 4) Membuat marketing plan.
- 5) Bertanggung jawab terhadap setiap pengiriman customer.

k. Manager HR & GA

- 1) Membantu Direktur menyusun target jangka panjang dalam 5 tahun ke depan dan dituangkan dalam target jangka pendek tahunan untuk departemen yang berada di bawah kewenangannya sesuai dengan data-data yang ada.
- 2) Bersama Direktur menyusun strategi jangka panjang 5 tahun
- 3) Membuat standar prosedur (SOP) yang terkait dengan bagian yang berada di bawah kewenangannya dan memastikan prosedur tersebut mendukung pencapaian target organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya

- 4) Melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan.
- 5) Melakukan koordinasi internal departemen dan menjaga hubungan lintas divisi agar dapat bekerjasama dalam mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan.
- 6) Menjalin hubungan dengan pihak eksternal pejabat pemerintahan yang terkait.
- 7) Menjalin hubungan dengan pihak eksternal pejabat swasta.
- 8) Membuat rencana kebutuhan biaya yang dibutuhkan oleh bagian yang berada di bawah kewenangannya dan dituangkan dalam budget tahunan.
- 9) Membuat pengajuan biaya operasional, memastikan efisiensi biaya, pemanfaatan biaya yang sudah diberikan sesuai dengan kebijakan otorisasi dan sistem budgeting.
- 10) Membuat proposal biaya yang diluar kebijakan otorisasi dan budget dengan melampirkan evaluasi pendukung.
- 11) Mengajukan usulan-usulan rotasi, promosi, mutasi untuk level di bawah manager sesuai dengan persyaratan yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
- 12) Membuat usulan penambahan tenaga kerja diluar standard yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pada bagian yang berada di bawah kewenangannya.

- 13) Membuat usulan pengembangan tenaga kerja di departemen masing-masing sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- 14) Memberikan pelatihan kepada karyawan yang berada di bawah kewenangannya sesuai dengan kompetensi yang mengacu pada kebutuhan perusahaan.
- 15) Menyusun, menerapkan dan mengevaluasi program pelatihan karyawan setiap karyawan yang dituangkan dalam “program pelatihan”
- 16) Mengevaluasi promosi, demosi dan rotasi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan yang mengacu pada perubahan atau pengembangan bisnis perusahaan
- 17) Mengelola sistem kompensasi, tunjangan dan fasilitas, untuk memastikan sistem yang telah ditetapkan perusahaan kompetitif, sejalan dengan praktek industri, sesuai kemampuan finansial perusahaan dan performa
- 18) Memahami dan mengupdate informasi ketenagakerjaan apabila ada perubahan aturan dan kebijakan
- 19) Melakukan pembinaan & penyuluhan (coaching & counselling) bagi karyawan yang membutuhkan, agar mencapai performa kerja yang diharapkan, sesuai dengan kebutuhan & teknik pembinaan & penyuluhan
- 20) Menyusun, mengevaluasi dan mengembangkan sistem kompetensi karyawan untuk mencapai target tingkat kemampuan kompetensi karyawan
- 21) Mereview standar KPI corporate dan KPI individu secara periodic untuk menilai performance kinerja karyawan terhadap target yang ditetapkan

- 22) Mereview grading dan jabatan karyawan secara periodik.
- 23) Melakukan sosialisasi kebijakan-kebijakan perusahaan kepada karyawan
- 24) Menerapkan, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan K3 perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman,nyaman dan rapih
- 25) Meninjau dan merevisi kebijakan-kebijakan dan SOP HR, agar dapat diterapkan secara tepat, sesuai dengan perubahan atau peraturan yang berlaku,
- 26) Melakukan peningkatan dan pengawasan budaya perusahaan agar sesuai dengan value dan visi misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 27) Menjaga hubungan baik dan menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dengan Serikat sehingga terjadi hubungan yang harmonis
- 28) Meyakinkan pemenuhan struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan melakukan proses perekrutan dan penempatan karyawan yang kompeten

l. Staff HR & GA

Tugas seorang HR staff lebih berkaitan dengan SDM yang ada dalam perusahaan. Sedangkan, seorang GA (General Affair) staff memiliki tugas yang lebih berkaitan dengan penganggaran, pengadaan, pemesanan dan pemeliharaan barang-barang yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional sebuah perusahaan.

m. Manager Accounting

- 1) Membuat Laporan Keuangan
- 2) Membuat Laporan Pajak Pph dan Ppn

- 3) Membuat perencanaan dan strategi perpajakan
- 4) Memberikan analisa dan prediksi mengenai potensi pajak perusahaan
- 5) Menerapkan perlakuan akuntansi atas kejadian perpajakan (mulai dari penialian/penghitungan, pencatatan (pengakuan) atas pajak
- 6) Menyajikan perlakuan akuntansi di dalam laporan komersial maupun laporan fiskal perusahaan.
- 7) Melakukan pengarsipan dan dokumentasi perpajakan
- 8) Mencari jalan keluar terkait perpajakan perusahaan

n. Staff Accounting

- 1) Tugas Staff Accounting Dalam Mencatat Pemasukan Dan Pengeluaran Perusahaan
- 2) Membuat Pembukuan Dari Transaksi Keuangan Perusahaan
- 3) Tugas Staff Accounting Membuat Laporan Keuangan Perusahaan
- 4) Tugas Untuk Melakukan Filling Dokumen Ke Dalam Sistem Perusahaan
- 5) Melakukan Verifikasi Kelengkapan Dokumen Keuangan Perusahaan
- 6) Tugas Staff Accounting Menyusun Laporan Mengenai Perpajakan Perusahaan
- 7) Tugas Staff Accounting Termasuk Melakukan Perhitungan Gaji Karyawan Perusahaan

o. Manager Finance

Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai, mengambil

keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.

p. Staff Finance

1. membuat penagihan dan invoice beserta kelengkapannya
2. melakukan penagihan kepada customer
3. menerima dokumen dari vendor baik itu internal dan eksternal yang berkaitan dengan keuangan
4. Entry SAP
5. Melakukan verifikasi akan keabsahan dokumen

q. Security

Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja. Melakukan tindakan preventif keamanan dan sebagainya.

r. Mekanik Dan Engineering

Mekanik bertanggung jawab dalam proses membangun, merawat, hingga memperbaiki (reparasi) mesin menggunakan peralatan khusus. Tugas utama engineering adalah membantu menyelesaikan masalah. Sudah tentu, pemecahan masalah merupakan kemampuan yang harus dimiliki. Bagaimana ia berpikir

secara bijak untuk mengatasi hambatan tersebut. Dalam mencari jalan keluar pada masalah yang dihadapi, seorang Engineer tidak bisa asal-asalan.

s. Office Boy

Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya. Membersihkan / vacuum karpet atau lantai. Menyediakan minuman untuk karyawan. Mengirim atau mengambil dokumen antar divisi / bagian.

4.2 Hasil Temuan Penelitian

4.2.1 Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi ialah suatu pendeskripsian atau penggambaran data yang telah terkumpul dari suatu penelitian tetapi tidak bermaksud mengambil kesimpulan secara umum. Pada penelitian ini respondennya adalah karyawan PT. Banua Alam Semesta dengan jumlah responden sebanyak 53 karyawan. Gambaran umum responden pada penelitian ini di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir. Adapun penjabaran dari identitas responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	45	84.9
Perempuan	8	15.1
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu berjumlah 45 orang atau 84.9% sedangkan responden perempuan yaitu berjumlah 8 orang atau 15.1% dari total responden yang berjumlah 53 orang. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui berapa banyak responden laki laki dan perempuan pada PT. Banua Alam Semesta.

Pada penelitian ini responden laki-laki lebih mendominasi dibandingkan dengan responden wanita.

ii. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
19-24	20	37.7
25-29	9	17.0
30-51	24	45.3
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa usia 19-24 tahun terdapat 20 orang dengan presentase 37.7%, usia 25-29 tahun terdapat 9 orang dengan presentase 17.0% dan usia 30-51 tahun terdapat 24 orang dengan presentase 45.3%.

Dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa umur yang lebih mendominasi dengan jumlah 24 orang yaitu dengan usia 30-51 tahun dibandingkan dengan umur 25-29 tahun dengan jumlah 9 orang.

iii. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SD	1	1.9
SMP	5	9.4
SLTA Sederejat	32	60.4
D3	4	7.5
S1	11	20.8
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan Pendidikan terakhir SD dengan frekuensi hanya 1 orang dengan presentase 1.9%, SMP dengan frekuensi 5 orang dengan presentase 9.4%, SLTA Sederejat dengan frekuensi 32 orang dengan presentase 60.4%, D3 dengan frekuensi 4 orang dengan

presenrase 7.5% dan Sarjana S1 dengan frekuensi 11 orang dengan presentase 20.8%.

Dapat dilihat yang lebih mendominasi adalah Pendidikan terakhir SLTA Sederajat dengan jumlah 32 orang dibandingkan dengan Pendidikan terakhir SD.

4.2.2 Analisis Dekripsi Variabel Penelitian

a. Dekripsi Variabel Penelitian

Analisis dekripsi berguna untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap variabel yang telah di tetapkan melalui item responden pernyataan pada kuesioner. Variabel tersebut telah dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Kuesioner telah disebar kepada karyawan PT. Banua Alam Semesta. Tanggapan atas deskripsi jawaban dari kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan SPSS berdasarkan nilai rata-rata. Berikut ini adalah penentuan kategorinya.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adlah 5 nilai terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5.

Dari rumusan diatas diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Class} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berikut Penentuan kategori berdasarkan nilai mean untuk variabel penelitian:

Tabel 4.4
Penentuan Kategori Berdasarkan *Interval Class*

No	Kategori	Nilai Interval
5	Sangat Setuju	$4,20 >. x \leq 5,00$
4	Setuju	$3,40 >. x \leq 4,20$
3	Netral	$2,60 >. x \leq 3,40$
2	Tidak Setuju	$1,80 >. x \leq 2,60$
1	Sangat Tidak Setuju	$1,00 >. x \leq 1,80$

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

b. Deskripsi Jawaban Responden

Untuk variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu stress kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel terikat terdiri dari satu variabel yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka dapat diperoleh deskripsi objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Deskripsi jawaban responden untuk variabel stress kerja (X1)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel stress kerja (X1)

Tabel 4.5
Deskripsi jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X1)

No	Pernyataan-Pernyataan	Jawaban Responden Stress Kerja												Mean	Kategori
		SS		S		N		TS		STS		TOTAL			
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	Tuntutan tugas	1	5	4	16	23	69	17	34	8	8	53	132	2,49	Tidak setuju

	perusahaan yang terlalu tinggi														
2	Tuntutan peran yang bertentangan dalam fungsi tugasnya	1	5	3	12	20	60	23	46	6	6	53	129	2,43	Tidak Setuju
3	Tuntutan antar pribadi yang menjadi pesaing	1	5	4	16	20	60	22	44	6	6	53	131	2,47	Tidak Setuju
4	Waktu kerja, diukur dari persepsi mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan	1	5	5	20	21	63	17	34	9	9	53	131	2,47	Tidak Setuju
5	Konflik Kerja, mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.	1	5	6	24	19	57	23	46	4	4	53	136	2,57	Tidak Setuju
6	Komunikasi Kerja, mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.	2	10	3	12	20	60	22	44	6	6	53	132	2,49	Tidak Setuju

menjawab “netral” sebanyak 21 orang. Jawaban responden paling sedikit menjawab “sangat setuju” sebanyak 1 orang. Nilai mean yang diperoleh 2,47 dikategorikan pada nilai skor “tidak setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa waktu kerja tidak berlebihan.

Pernyataan nomor lima “Konflik Kerja, mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan” Jawaban responden paling banyak menjawab “tidak setuju” sebanyak 23 orang. Jawaban responden paling sedikit menjawab “sangat setuju” sebanyak 1 orang. Nilai mean yang diperoleh 2,57 dikategorikan pada nilai skor “tidak setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada konflik kerja antara karyawan dan pimpinan.

Pernyataan nomor enam “Komunikasi Kerja, mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan” Jawaban responden paling banyak menjawab “tidak setuju” sebanyak 22 orang. Jawaban responden paling sedikit menjawab “sangat setuju” sebanyak 2 orang. Nilai mean yang diperoleh 2,49 dikategorikan pada nilai skor “tidak setuju”. Hal ini dapat disimpulkan kurang motivasinya komunikasi pada perusahaan sangat baik.

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel stress kerja (X1) mayoritas responden menjawab “tidak setuju” dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebanyak 2,49 dapat diartikan bahwa stress kerja yang ada pada karyawan dikategorikan tidak setuju.

2) Deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja (X2)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja (X2).

Tabel 4.6
Deskripsi jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden Motivasi Kerja														Mean	Kategori
		SS		S		N		TS		STS		TOTAL					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ				
1	Pekerjaan itu Sendiri, keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya	24	120	20	80	8	24	1	2	0	0	53	226	4,26	Sangat Setuju		
2	Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu dorongan yang diakui	18	90	26	104	8	24	1	2	0	0	53	220	4,15	Setuju		
3	Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap	21	105	23	92	8	24	1	2	0	0	53	223	4,21	Sangat Setuju		

	pekerjaannya.																
4	Gaji yang sesuai dalam pekerjaan	21	105	17	68	12	36	3	6	0	0	53	215	4,06			Setuju
5	Hubungan antar pribadi yang saling membantu	21	105	20	80	10	30	2	4	0	0	53	219	4,13			Setuju
6	Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan	15	75	25	100	10	30	3	6	0	0	53	211	3,98			Setuju
Total Rata-Rata													1,314	4,13	Setuju		

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan dari data tabel 4.6 diatas, dapat di jabarkan bahwa untuk pernyataan nomor satu “Pekerjaan itu Sendiri, keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,26 dikategorikan pada nilai skor “sangat setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab.

Pernyataan nomor dua “Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu dorongan yang diakui” Jawaban responden paling banyak menjawab

“setuju” sebanyak 26 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,15 dikategorikan pada nilai skor “setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai dorongan yang di akui terhadap perbuatan.

Pernyataan nomor tiga “Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,21 dikategorikan pada nilai skor “sangat setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah komitmen dalam pekerjaan.

Pernyataan nomor empat “Gaji yang sesuai dalam pekerjaan” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,06 dikategorikan pada nilai skor “setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan sesuai.

Pernyataan nomor lima “Hubungan antar pribadi yang saling membantu” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,13 dikategorikan pada nilai skor “setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan saling membantu.

Pernyataan nomor enam “Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 3,98 dikategorikan pada nilai skor “setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa yang mendukung perusahaan adalah kondisi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) mayoritas responden menjawab “Setuju” dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebanyak 4,13 dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan dikategorikan setuju.

3) Deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (X2)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7
Deskripsi jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden Kinerja Karyawan													
		SS		S		N		TS		STS		TOTAL		Mean	Kategori
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	Kuantitas, target yang dipenuhi dalam	19	95	24	96	10	30	0	0	0	0	53	221	4,17	Setuju

	karyawan															
2	Kualitas, pemahaman dan keterampilan para karyawan	24	120	20	80	7	21	2	4	0	0	53	225	4,25	Sangat Setuju	
3	Standar karyawan yang melebihi standar kualifikasi perusahaan	20	100	22	88	10	30	1	2	0	0	53	220	4,15	Setuju	
4	Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.	25	125	19	76	7	21	2	4	0	0	53	226	4,26	Sangat Setuju	
5	Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	26	130	15	60	11	33	1	2	0	0	53	225	4,25	Sangat Setuju	
6	Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.	26	130	17	68	8	24	2	4	0	0	53	226	4,26	Sangat Setuju	

“setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa standar karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Pernyataan nomor empat “Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 25 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,26 dikategorikan pada nilai skor “sangat setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai pengetahuan yang berkaitan dalam pekerjaan.

Pernyataan nomor lima “Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 26 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,26 dikategorikan pada nilai skor “sangat setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Pernyataan nomor enam “Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.” Jawaban responden paling banyak menjawab “sangat setuju” sebanyak 26 orang. Dan responden tidak ada menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang. Nilai mean yang diperoleh 4,26 dikategorikan pada nilai skor “sangat setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y) mayoritas responden menjawab “sangat setuju” dengan nilai mean yang diperoleh sebanyak 4,22 dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang ada pada karyawan dikategorikan sangat setuju.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas bertujuan untuk mengetahui atau menunjukkan apakah butir-butir dari pernyataan kuesioner yang digunakan layak (*valid*) atau tidak sehingga mampu memberikan hasil data yang akurat sesuai tujuan ukurannya. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang digunakan layak (*valid*) atau tidaknya disebarkan kepada 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta.

Menurut Ghozali (2012:52) penentuan dalam valid atau tidaknya suatu item-item pernyataan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df) $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Sehingga yang diperoleh adalah:

$$df= n-2$$

$$df= 53-2$$

$$df= 51$$

Sehingga diperoleh nilai r tabel dari $df = 51$ adalah 0,2284 pada tingkat signifikansi 5% dalam distribusi nilai r tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan variabel independent yaitu Stress Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Stress kerja	X1.1	0,2284	0,856	0,000	Valid
	X1.2	0,2284	0,829	0,000	
	X1.3	0,2284	0,845	0,000	
	X1.4	0,2284	0,873	0,000	
	X1.5	0,2284	0,810	0,000	
	X1.6	0,2284	0,861	0,000	
Motivasi kerja	X2.1	0,2284	0,793	0,000	Valid
	X2.2	0,2284	0,772	0,000	
	X2.3	0,2284	0,784	0,000	
	X2.4	0,2284	0,836	0,000	
	X2.5	0,2284	0,762	0,000	
	X2.6	0,2284	0,799	0,000	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,2284	0,757	0,000	Valid
	Y.2	0,2284	0,753	0,000	
	Y.3	0,2284	0,747	0,000	
	Y.4	0,2284	0,807	0,000	
	Y.5	0,2284	0,757	0,000	
	Y.6	0,2284	0,797	0,000	

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel stress kerja (X1) dengan 6 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (*valid*).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X2) dengan 6 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung $>$ dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (*valid*).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan 6 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 53 responden karyawan PT. Banua Alam Semesta menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung $>$ dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (*valid*).

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas atau Keandalan (*reability*) dengan tujuan mengukur konsisten atau stabil jawaban responden terhadap pernyataan sehingga dapat dinyatakan reliabel atau handal. Untuk mengukur keandalan pada butir pernyataan menggunakan bantuan SPSS uji Teknik *Alpha Cronbach (a)*. Variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,60.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	Keterangan
1	Stress Kerja	0,920	6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,880	6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,862	6	Reliabel

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terbukti bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 pada stress kerja (X1) berjumlah 6 item dengan *Cronbach.s Aplha* 0,920 > 0,60 dinyatakan reliabel, motivasi kerja (X2) berjumlah 6 item dengan *Cronbach.s Aplha* 0,880 > 0,60 dinyatakan reliabel, dan kinerja karyawan (Y) berjumlah 6 item dengan *Cronbach alpha* 0,862 > 0,60 dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah pernyataan statistik yang baru dipenuhi analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menganalisis ketepatan model regresi linear berganda yang digunakan pada suatu penelitian.

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji normalitas yang berfungsi untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51527137
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov Z* pada variable bebas stress kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah 0,490 Dan nilai *Asymp. Sig.2 (tailed)* adalah $0,970 > 0,05$. Hal ini berarti variabel stress kerja dan motivasi terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan atau pengaruh antar variabel bebas besarnya koefisien (r). Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan besaran *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$.

- 2) Dan variabel terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10.

Berikut ialah hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000	
	stres kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000	.728
	motivasi kerja	.415	.107	.430	3.888	.000	.728
a. Dependent Variable: kinerja karyawan							

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* berada diatas 0,1 dan nilai *VIF* yang masih berada dibawah 10.

Dijelaskan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Nilai *tolerance* variabel stress kerja (X1) 0,728 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai *Variance Inflation factor (VIF)* adalah variabel stress kerja yakni 1,374 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X2) 0,728 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai *Variance Inflation factor (VIF)* adalah variabel motivasi

kerja yakni 1,374 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat varian atau ketidaksamaan dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berikut ialah hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.343	3.647		-1.191	.239
Stres Kerja	.042	.262	.023	.162	.872
Motivasi Kerja	.049	.127	.054	.383	.704

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser pada Tabel 4.12, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini variabel stress kerja (X1) adalah 0,872 lebih dari 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,704 lebih dari 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah menguji ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya pada persamaan regresi linear. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* dapat dilakukan dengan bantuan *SPSS* (Ghozali, 2016). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson.

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232) :

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 ada autokorelasi negative

Pada pengujian ini model summary terbebas dari autokorelasi, hal ini dikarenakan nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1.564.

Tabel 4.10

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.538	2.565	1.564

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil dari uji diatas, diketahui bahwa angka *Durbin-Watson* sebesar 1.564 yang mana jika angka *Durbin-Watson* diantara -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan ialah regresi berganda dimana akan mencari hubungan antara variabel independen stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.14
Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000
	Stres Kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000
	Motivasi Kerja	.415	.107	.430	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20.322 - 3.842 + 3.888e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta : 20,322

Menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan apabila variabel stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol atau konstan maka kinerja karyawan dinyatakan positif sebesar 20,322.

$B_1 =$ koefisien regresi untuk X_1 sebesar $= -3,842$

Koefisien regresi stress kerja (X_1) bernilai negatif yang artinya diidentifikasi berbanding terbalik yaitu variabel stress kerja meningkat nilainya maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Kemudian, saat stress kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan membaik. Dengan asumsi, jika stress kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -3,842 dan sebaliknya jika stress kerja (X_1) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar -3,842.

$B_2 =$ koefisien regresi untuk X_2 sebesar $= 3,888$

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) bernilai positif yang artinya motivasi kerja naik atau membaik maka kinerja karyawan juga akan naik dan membaik. Kemudian, saat motivasi kerja menurun nilainya maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Dengan asumsi, jika motivasi kerja (X_2) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 3,888 dan sebaliknya jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 3,888.

4.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini, uji F simultan dilakukan untuk menunjukkan dan melihat apakah variabel independen secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikansi variabel dependen. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

Dapat diartikan bahwa variabel independent yang termasuk stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) Secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikansi terhadap variabel terikat.

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu terdiri dari stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikansi terhadap variabel terikat.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} Kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$H_0 \text{ ditolak apabila } F_{hitung} < F_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

$$H_a \text{ diterima apabila } F_{hitung} > F_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

Untuk menentukan nilai kritis F_{tabel} menggunakan rumus seperti ini:

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

$df = F(k; n-k-1)$

$df = F(2; 53-2-1)$

$df = F(2; 50)$

$F_{\text{tabel}} = 3,182$

Jadi F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 3,182. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dan jumlah sampel sebanyak 53 orang.

Uji F dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual (*goodness of fit*) dan dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat berdasarkan tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.15
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.904	2	205.452	31.225	.000 ^a
	Residual	328.983	50	6.580		
	Total	739.887	52			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka dapat diartikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31.225 dengan nilai sig 0,000 maka diperoleh F_{hitung} $31.225 > F_{tabel}$ 3,182 dengan nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan data tersebut, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen stress kerja (X1) Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Banua Alam Semesta

b. Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini, uji t bertujuan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya, model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika sig $< 0,05$

H_a diterima jika sig $> 0,05$

Pengujian ini untuk menunjukkan seberapa jauh atau tingkat pengaruh antar variabel independen stress kerja (X1) motivasi kerja (X2) terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} sebagai berikut:

Keterangan:

a= taraf signifikansi

n= jumlah responden

k=variabel bebas

$$t_{\text{tabel}} = t (a/2 ; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0,05/2 ; (53-4-1))$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0,025 ; 48)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,01063 / 2,01$$

Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,01063 dibulatkan 2,01 berikut ialah hasil olah data perhitungan t_{hitung} menggunakan program SPSS yaitu:

Tabel 4.16
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000
	Stres Kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000
	Motivasi Kerja	.415	.107	.430	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS tahun 2021

Menurut Sugiyono (2019:97) hasil t_{hitung} adalah mutlak, jadi tidak dilihat positif (+) atau negatifnya (-).

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa :

1) Variabel stress kerja

Variabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel stress kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.842 > 2,01063$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel motivasi kerja

Variabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.888 > 2,01063$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji *adjust R square*)

Dalam uji koefisien determinasi (R^2) digunakan mengetahui pengaruh seberapa kemampuan model untuk menerangkan variasi dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai 1 dinyatakan variabel independen (bebas) membagikan mencapai seluruh informasi yang diperlukan memprediksi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai *Adjusted R square*, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4.17
Uji *adjust R square*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.538	2.565

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

Sumber : Data primer diolah SPSS tahun 2021

Dari tabel 4.16 diketahui seluruh nilai *adjust R square* ialah 0,555 Yang berarti seluruh variabel independen yaitu stress kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 55,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai 44,5% ialah sisa yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Pada Pembahasan ini bertujuan untuk mengulas lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Deskripsi Jawaban Stress Kerja

Dari hasil deskripsi jawaban responden untuk variable stress kerja (X1) dengan indikator Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Waktu kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kerja. Lebih banyak menjawab “tidak setuju” dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebanyak 2,49 artinya responden menyatakan setiap indikator yang ada pada pernyataan variabel tidak setuju dengan adanya stress kerja.

4.4.2 Hasil Deskripsi Jawaban Motivasi Kerja

Dari hasil deskripsi jawaban responden untuk variable motivasi kerja (X2) dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan, proses, cara, tanggung jawab, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja. Lebih banyak menjawab “setuju” dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebanyak 4,13 artinya responden menyatakan setiap indikator yang ada pada pernyataan variabel setuju dengan adanya motivasi kerja.

4.4.3 Hasil Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan

Dari hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator Kuantitas, Kualitas, Standar karyawan, Pengetahuan

karyawan, Kreativitas karyawan, Ketepatan waktu. Lebih banyak menjawab “sangat setuju” dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebanyak 4,22 artinya responden menyatakan setiap indikator yang ada pada pernyataan variabel setuju dengan adanya kinerja karyawan.

4.4.4 Uji Validitas

Dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Dan hasil dari pengujian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil sebagai berikut:

a. Stress Kerja (X_1)

Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan di awal oleh peneliti sebelumnya dimana jika nilai dari r hitung $>$ r tabel dikatakan valid. Dan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa seluruh pernyataan kuesioner dari variabel bebas yaitu stress kerja valid karena r hitung $>$ r tabel.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS ditemukan hasil yang sama dimana seluruh isi pernyataan kuesioner yang ada di dalam penelitian kali ini valid. Karena hasil dari nilai r hitung $>$ r tabel.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan di awal oleh peneliti sebelumnya dimana jika nilai dari r hitung $>$ r tabel yang mana

mengidentifikasi bahwa seluruh pernyataan yang ada di dalam kuesioner penelitian kali ini adalah valid.

4.4.5 Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel jika seluruh butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil *Alpha Cronbach (a)*. Variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60 Dan hasil yang ditemukan oleh peneliti dengan melakukan pengujian menggunakan *Software SPSS* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variable stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut reliabel.

4.4.6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov*. Ditemukan hasil bahwa besaran dari nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0,970 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian kali ini memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien (r) dengan cara menggunakan besaran *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dengan ketentuan: variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika nilai

tolerance > 0,1 dan VIF < 10 dan jika variabel terjadi multikolinieritas nilai dari *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10.

Dari hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS ditemukan hasil bahwa nilai dari VIF dari variabel stress kerja 1,374 yang artinya berada di bawah 10 atau VIF < 10. Sedangkan untuk nilai *tolerance* berada di atas 0,1 yaitu sebesar 0,728. Dan nilai dari VIF dari variabel motivasi kerja 1,374 yang artinya berada di bawah 10 atau VIF < 10. Sedangkan untuk nilai *tolerance* berada di atas 0,1 yaitu sebesar 0,728. Hasil ini menandakan bahwa uji multikolinieritas tidak terjadi masalah.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian kali ini, heteroskedastisitas melalui Uji Glejser lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika terjadi homoskedastisitas maka kurang dari 0,05.

Dari hasil pengujian yang dilakukan variabel bebas yaitu stress kerja 0,872 lebih dari 0,05 (X_1) dan motivasi kerja 0,704 lebih dari 0,05 (X_2). Dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Dalam pengujian ini menggunakan model summary terbebas dari autokorelasi, hal ini dikarenakan nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2.

Dari hasil pengujian yang dilakukan angka *Durbin-Watson* sebesar 1.564 yang mana jika angka *Durbin-Watson* diantara -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

4.4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yaitu stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dikatakan linear jika setiap estimasi atas nilai yang diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Hasil persamaan regresi yang ditemukan dengan menggunakan SPSS adalah:

$$Y = 20.322 - 3.842(X_1) + 3.888(X_2)$$

α = Nilai Konstanta: 20.322

Menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan, apabila stress kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) sama dengan nol atau konstan kinerja karyawan dinyatakan positif sebesar 20.322.

B_1 = koefisien regresi untuk X_1 sebesar = -3,842

Koefisien regresi stress kerja (X_1) bernilai negatif yang artinya diidentifikasi berbanding terbalik yaitu variabel stress kerja meningkat nilainya maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Kemudian, saat stress kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan membaik. Dengan asumsi, jika stress kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja

karyawan mengalami penurunan sebesar -3,842 dan sebaliknya jika stress kerja (X_1) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar -3,842.

B_2 = koefisien regresi untuk X_2 sebesar = 3.888

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) bernilai positif yang artinya motivasi kerja naik atau membaik maka kinerja karyawan juga akan naik dan membaik. Kemudian, saat motivasi kerja menurun nilainya maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Dengan asumsi, jika motivasi kerja (X_2) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 3,888 dan sebaliknya jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 3,888..

4.4.8 Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja karyawan

Pengujian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS tentang pengaruh stress kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan menemukan hasil bahwa nilai dari F hitung $31.225 > F$ tabel 3,186. Maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga didapatkan kesimpulan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sama dengan hasil yang dilakukan oleh Yulianto (2021) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi PT. Rosalia.

b. Pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa t hitung (-3842) > t tabel (2,01063) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianto (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi PT. Rosalia.

c. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa t hitung (3.888) > t tabel (2,01063) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianto (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.4.9 Koefisien Determinan (R^2) Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Hasil dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.555 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,538. Dari hasil tersebut didapat bahwa proporsi dari variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian kali ini sebesar 55,5% dan sisanya yaitu 44,5% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, rumus atau kesalahan eksperimental.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan mengambil judul “Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Banua Alam Semesta” yang berlokasi di Banjarmasin adapun pada penelitian ini berjumlah 53 orang. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode regresi linear berganda dan menggunakan *software* SPSS didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Stress kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Di dapat hasil nilai bahwa nilai dari $F_{hitung} 31.225 > F_{table} 3,186$.
- b. Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Di dapat hasil nilai bahwa nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana nilai nya adalah $t_{hitung} -3.842 > t_{tabel} (2,01063)$
- c. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan

menggunakan SPSS. Di dapat hasil nilai bahwa nilai dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang mana nilai nya adalah $t_{hitung} -3.888 > t_{tabel} (2,01063)$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- a. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa di dapatkan dari setiap responden
- b. Responden yang di gunakan hanya menggunakan satu perusahaan yang terdapat pada PT. Banua Alam Semesta sehingga hasil kurang di generalisasi secara luas.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas lagi dari seluruh perusahaan yang menggunakan jasa angkut barang yang berada di Banjarmasin sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Arifin, Zainal. 2013. Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12).
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, *et al.* 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*, New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Handoko. 2014. *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*. Bandung: Kaifa Press
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Kuncoro, Mudrajat. coro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPPSTIM YKPN. Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal. Dan Sagala, E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rional, R., & Magdalena, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat*.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, P. F. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung
- Tobing. K. L, Diana Sulianti. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 11 (10), Maret 2009
- Yulianto, M. D. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Transportasi PT. Rosalia* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta*. *Telaah Bisnis*, 19(1)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran: 1

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Stres Kerja dan Moitvasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Banua Alam Semesta Banjarmasin

Responden yang terhormat

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

a. Petunjuk pengisian

1. Pilihlah pernyataan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku bapak/Ibu alami dalam stress kerja dan motivasi kerja
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda(√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna dari tanda tersebut adalah:

STS	= Sangat Setuju
TS	= Tidak Setuju
N	=Netral
S	=Setuju
SS	= Sangat Setuju

b. Identitas Responden

No. Responden :

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

1. Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Target perusahaan dalam tuntutan tugas terlalu tinggi					
2	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain					
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
4	Waktu kerja saya tidak sesuai dengan jam kerja					
5	Pendapat saya dengan karyawan bertentangan					
6	Komunikasi saya dengan karyawan yang lain kurang baik.					

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sendirian					
2	Hasil kerja saya selalu diakui					
3	Saya mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan					
4	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan hasil kerja					
5	Hubungan saya dengan karyawan saling membantu					
6	Kondisi kerja yang ada pada perusahaan sangat mendukung saya					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kuantitas sehingga dalam melakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2	Saya memiliki kualitas pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya mempunyai standar sesuai dengan kualifikasi perusahaan					
4	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan					
5	Saya mempunyai kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					

Lampiran: 2

no	x1. 1	x1. 2	x1. 3	x1. 4	x1. 5	x1. 6	tx1	x2. 1	x2. 2	x2. 3	x2. 4	x2. 5	x2. 6	tx2
1	3	3	2	2	4	2	16	4	4	5	5	5	4	27
2	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
3	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	3	4	4	20
4	3	3	4	3	3	2	18	5	5	5	5	5	5	30
5	3	2	2	2	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	2	16
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	3	26
9	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	3	3	21
10	3	3	2	3	3	2	16	4	4	5	5	4	4	26
11	3	3	2	2	2	3	15	5	5	5	3	3	3	24
12	1	2	1	2	2	1	9	5	5	4	5	4	5	28
13	1	2	1	1	2	2	9	5	5	4	4	4	5	27
14	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	4	4	4	27
15	4	2	2	4	4	3	19	4	4	4	4	5	5	26
16	3	3	2	2	2	3	15	4	4	5	5	5	5	28
17	3	3	2	2	3	3	16	5	5	5	5	5	5	30
18	3	3	2	3	2	2	15	5	5	5	5	4	4	28
19	3	3	3	3	2	2	16	4	4	4	4	4	4	24
20	3	2	3	2	4	4	18	4	4	4	3	3	3	21
21	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	3	2	2	16
22	3	3	3	2	2	2	15	4	4	5	5	4	4	26
23	1	1	2	2	2	2	10	5	4	4	4	5	4	26
24	1	1	1	1	1	1	6	5	5	4	3	3	4	24
25	2	2	2	2	2	2	12	4	4	3	2	4	3	20
26	3	3	2	2	1	1	12	5	5	5	5	5	5	30
27	2	2	3	3	2	2	14	3	4	4	4	4	4	23
28	2	2	2	3	3	3	15	4	4	5	5	5	4	27
29	3	3	3	2	2	2	15	3	3	4	4	5	4	23
30	2	2	2	1	1	1	9	5	4	5	5	5	4	28
31	2	2	2	1	1	1	9	5	4	4	5	5	4	27
32	2	2	3	2	2	2	13	5	5	4	4	5	5	28
33	2	2	3	4	2	2	15	4	4	4	3	3	3	21
34	2	2	1	1	2	2	10	5	5	5	5	4	4	28

35	2	3	3	3	3	3	17	4	4	3	3	3	4	21
36	3	3	3	3	3	3	18	5	4	5	3	4	3	24
37	1	1	2	2	2	1	9	5	5	4	4	5	5	28
38	3	3	3	3	3	3	18	4	5	4	4	5	4	26
39	2	2	2	3	2	3	14	5	5	4	5	5	5	29
40	1	1	1	1	2	2	8	5	5	5	4	5	4	28
41	1	2	2	1	2	2	10	3	3	4	5	4	5	24
42	3	3	3	3	3	3	18	4	4	5	4	5	4	26
43	2	2	3	2	2	2	13	5	5	4	5	4	5	28
44	2	2	3	3	3	3	16	5	4	4	4	4	3	24
45	5	5	5	5	4	5	29	2	2	3	2	3	2	14
46	2	1	2	1	2	2	10	5	5	5	5	4	4	28
47	3	2	2	3	3	3	16	5	5	5	5	4	4	28
48	3	3	3	3	3	3	18	4	4	5	5	4	5	27
49	2	2	3	3	4	3	17	4	3	4	3	5	4	23
50	3	4	4	4	5	5	25	3	3	2	2	3	3	16
51	2	2	3	3	3	3	16	4	4	3	4	3	4	22
52	1	1	1	1	2	2	8	5	4	5	4	5	5	28
53	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	5	5	5	28

Kinerja Karyawan (Y)

No	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	ty	X1	X2	Y
1	5	5	5	5	3	4	27	16	27	27
2	5	5	4	4	3	5	26	12	24	26
3	5	5	4	4	5	4	27	15	20	27
4	5	5	4	4	3	3	24	18	30	24
5	4	4	4	4	4	4	24	15	24	24
6	4	4	4	5	5	5	27	18	18	27
7	5	5	5	4	4	3	26	20	16	26
8	4	5	5	4	3	3	24	24	26	24
9	4	5	5	5	4	4	27	12	21	27
10	5	5	5	5	5	5	30	16	26	30
11	3	4	3	5	3	3	21	15	24	21
12	5	5	5	5	5	5	30	9	28	30
13	5	5	5	5	5	5	30	9	27	30
14	4	4	4	4	4	4	24	18	27	24
15	4	4	3	4	3	4	22	19	26	22
16	5	5	5	5	5	5	30	15	28	30
17	5	5	5	5	5	5	30	16	30	30
18	4	5	4	5	5	4	27	15	28	27
19	3	3	3	3	3	4	19	16	24	19
20	3	3	3	4	4	3	20	18	21	20
21	3	2	3	3	3	3	17	22	16	17
22	4	4	4	5	5	5	27	15	26	27
23	4	4	5	5	5	5	28	10	26	28
24	4	4	4	4	4	4	24	6	24	24
25	3	3	3	4	4	4	21	12	20	21
26	3	4	4	4	5	5	25	12	30	25
27	5	5	3	3	5	5	26	14	23	26
28	4	4	4	4	5	5	26	15	27	26
29	4	4	5	3	3	4	23	15	23	23
30	4	4	5	5	5	4	27	9	28	27
31	5	5	4	4	5	5	28	9	27	28
32	4	4	5	5	5	5	28	13	28	28
33	3	3	3	4	5	5	23	15	21	23
34	5	5	4	5	5	5	29	10	28	29
35	4	4	3	3	4	4	22	17	21	22

36	4	5	4	3	4	3	23	18	24	23
37	4	5	4	5	5	5	28	9	28	28
38	3	3	5	5	4	5	25	18	26	25
39	4	4	5	5	5	5	28	14	29	28
40	5	5	4	5	4	5	28	8	28	28
41	5	5	5	5	4	5	29	10	24	29
42	4	5	5	4	4	4	26	18	26	26
43	5	4	4	5	5	5	28	13	28	28
44	4	3	4	5	5	5	26	16	24	26
45	3	3	2	2	3	2	15	29	14	15
46	5	5	5	5	5	5	30	10	28	30
47	4	4	4	4	4	4	24	16	28	24
48	4	4	4	4	4	4	24	18	27	24
49	4	4	4	3	3	3	21	17	23	21
50	3	2	3	2	2	2	14	25	16	14
51	4	4	5	5	5	4	27	16	22	27
52	5	5	5	4	5	5	29	8	28	29
53	5	5	4	5	5	5	29	18	28	29

Lampiran: 3**Correlations**

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	tx1
x1.1 Pearson Correlation	1	.818**	.649**	.680**	.567**	.630**	.856**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x1.2 Pearson Correlation	.818**	1	.686**	.626**	.499**	.593**	.829**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x1.3 Pearson Correlation	.649**	.686**	1	.749**	.559**	.649**	.845**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x1.4 Pearson Correlation	.680**	.626**	.749**	1	.672**	.680**	.873**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x1.5 Pearson Correlation	.567**	.499**	.559**	.672**	1	.810**	.810**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x1.6 Pearson Correlation	.630**	.593**	.649**	.680**	.810**	1	.861**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	53	53	53	53	53	53	53
tx1 Pearson Correlation	.856**	.829**	.845**	.873**	.810**	.861**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	tx2
x2.1 Pearson Correlation	1	.849**	.574**	.478**	.432**	.500**	.793**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x2.2 Pearson Correlation	.849**	1	.549**	.488**	.331*	.526**	.772**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.016	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x2.3 Pearson Correlation	.574**	.549**	1	.684**	.542**	.392**	.784**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x2.4 Pearson Correlation	.478**	.488**	.684**	1	.596**	.665**	.836**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x2.5 Pearson Correlation	.432**	.331*	.542**	.596**	1	.670**	.762**
Sig. (2-tailed)	.001	.016	.000	.000		.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
x2.6 Pearson Correlation	.500**	.526**	.392**	.665**	.670**	1	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000		.000
N	53	53	53	53	53	53	53
tx2 Pearson Correlation	.793**	.772**	.784**	.836**	.762**	.799**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	ty
y.1	Pearson Correlation	1	.822**	.521**	.400**	.366**	.451**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.007	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
y.2	Pearson Correlation	.822**	1	.556**	.432**	.348*	.366**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.011	.007	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
y.3	Pearson Correlation	.521**	.556**	1	.605**	.370**	.420**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
y.4	Pearson Correlation	.400**	.432**	.605**	1	.609**	.652**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
y.5	Pearson Correlation	.366**	.348*	.370**	.609**	1	.751**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.006	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
y.6	Pearson Correlation	.451**	.366**	.420**	.652**	.751**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.002	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Ty	Pearson Correlation	.757**	.753**	.747**	.807**	.757**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran: 4

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

Lampiran: 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51527137
Most Extreme Absolute Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran: 6**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.32	3.579		5.678	.000		
2 stres kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000	.728	1.374
motivasi kerja	.415	.107	.430	3.888	.000	.728	1.374

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran: 7**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.343	3.647		-1.191	.239
Stres Kerja	.042	.262	.023	.162	.872
Motivasi Kerja	.049	.127	.054	.383	.704

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.538	2.565	1.564

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

Lampiran: 9**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000
	Stres Kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000
	Motivasi Kerja	.415	.107	.430	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran: 10**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.322	3.579		5.678	.000
	Stres Kerja	-.353	.092	-.425	-3.842	.000
	Motivasi Kerja	.415	.107	.430	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran: 11**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.904	2	205.452	31.225	.000 ^a
	Residual	328.983	50	6.580		
	Total	739.887	52			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran: 12**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.538	2.565

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

**TABEL TITIK PERSENTASE
DISTRIBUSI**

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –
80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010 Page 2

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678