

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
TELEKOM TBK MEDAN KOTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

**Nama : Bunga Hidayah Payo
NPM : 1505160467
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : BUNGA HIDAYAH PAYO
NPM : 1505160467
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR TELEKOM Tbk MEDAN KOTA

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Pengaji I

(Dr. J. HAZEN, SE, M.Si)

Pengaji II

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

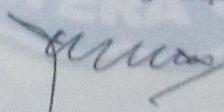
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : BUNGA HIDAYAH
N.P.M : 1505160467
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
TELEKOM Tbk MEDAN KOTA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

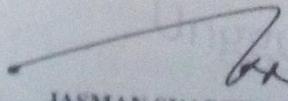
Pembimbing Skripsi

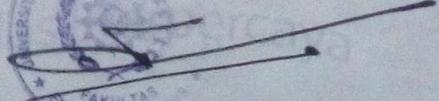

YUDI SISWADI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

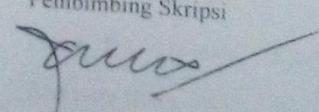

H. JANURI, SE, M.M., M.Si

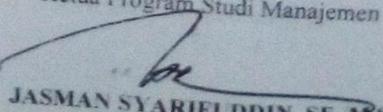


BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : BUNGA HIDAYAH
 N.P.M : 1505160467
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR TELEKOM Tbk MEDAN KOTA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
31/1/2019	Skripsi diterima ✓/8 paragraf	✓	
11/2/2019	- Bab III Validasi Data - Bab IV Metodologi Penelitian & Teknik - Daftar Pustaka	✓	Korupsi penelitian
22/2/2019	- Bab IV Hasil Penelitian & Pembahasan - Bab V Kesimpulan & Saran - Daftar Pustaka	✓	Korupsi Data
05/3/2019	Motivasi, Analisis Data Pembahasan, Daftar Pustaka	✓	Korupsi
1/3/2019	Iti.	✓	
10/3/2019	Korupsi Skripsi	✓	

Pembimbing Skripsi

 YUDI SISWADI, SE, MM

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

 JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

Bunga Hidayah

1505160467

Ekonomi Manajemen MSDM

Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TKon
Perencanaan)

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

Menyusun

Menyusun

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri
baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan
penyusunan laporan akhir penelitian skripsi.

2. Saya bersedia melakukan penelitian dengan cara yang baik dan benar
dengan menggunakan sumber-sumber yang kredibel dan akurat serta bertanggung jawab
dalam melaksanakan penelitian yang mengandung hal-hal yang sangat penting
dan strategis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Saya bersedia menyerahkan data, wawancara, observasi, dan dokumentasi
yang saya peroleh selama penelitian kepada pihak yang berkepentingan
untuk keperluan penelitian dan/atau publikasi ilmiah.

4. Saya bersedia untuk bertanggung jawab atas segala tindakan yang saya lakukan
dalam melaksanakan penelitian ini, baik itu secara langsung maupun tidak langsung.
5. Saya bersedia untuk menandatangani surat pernyataan ini sebagai tanda
kepercayaan dan tanggung jawab saya dalam melaksanakan penelitian ini.

Medan, 09/12/2018

Pembuat Pernyataan



Bunga Hidayah
(Bunga Hidayah)

ABSTRAK

BUNGA HIDAYAH PAYO. NPM. 1505160467. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. Fakultas Ekonomi Manajemen UMSU. Skripsi. 2019

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota yang berjumlah 71 orang dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel sehingga sampel penelitian ini berjumlah 71 responden. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dan didukung dengan wawancara dan studi dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, dan pengujian secara parsial menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, bahwa Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah Peneliti kepada Allah Swt. Atas rahmat kenikmatan, karunia, dan hidayah yang diberikan kepada Peneliti dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan Peneliti menyelesaikan karya ilmiah berupa Skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota**”. Shalawat beriring salam dipersembahkan kepada suri tauladan dan pembimbing baginda Rasulullah Saw. Yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang menderang dan disinari cahaya imam dan islam. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memproses gelar sarjana (S-1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyelesaikan Skripsi ini, peneliti menyadari banyak mengalami rintangan dan kesulitan yang peneliti hadapi baik dari segi waktu, biaya, maupun tenaga. Namun, berkat usaha dan ridho Allah Swt. Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Teristimewa untuk kedua orangtua Saya tercinta, Terima kasih untuk **Ibunda Elisa Rossa** yang telah membantu Saya baik bantuan moral maupun materil serta jerih payah mengasuh dan mendidik, kasih sayang, doa restu, nasihat, dan pengorbanan yang tidak ternilai dalam hidup Saya dan sangat besar pengaruhnya dalam penyusunan Skripsi ini.

Peneliti menyadari, bahwa Skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih tidak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Agus Sani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Faklitas Ekonomi Dan Bisnis Universitas muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, **SE, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas muhammadiyah Sumatera Utara .
7. Bapak Yudi Siswandi, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen serta staff pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan
9. Bapak/Ibu serta seluruh karyawan PT. Sinar Telekom yang telah membantu penulis dalam penyusunan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terimakasih untuk abangku tersayang Randa Lupini, Andrew Lupini, Gilang Lupini, serta Kaka Iparku Uci Agustin, Yuliana, Zulvy dan kekasihku Alamsyah Putra.

11. Terimakasih untuk Ibu Melania Kencana sebagai SPV dan semua rekan-rekan tersayangku di Grapari Medan Karya Jasa.

12. Kepada sahabat-sahabat ku tersayang Kartika Azhar, Nurhayani, Maya Adesti, Bunga Hidayah, Septi Diana, Anisa Putri, Fifi Novianti, dan sepupuku Debi Amelia.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sebagai manusia yang memiliki keterbatasan ilmu pengetahuan tentu jauh kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun pembaca demi menyempurnakan Skripsi ini selanjutnya. Harapan peneliti, semoga pendidikan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Peneliti

BUNGA HIDAYAH PAYO

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	9
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	12
2. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Teori-Teori Motivasi.....	16
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19

d. Indikator-indikator Motivasi	21
3. Stres Kerja.....	23
a. Pengertian Stre Kerja	23
b. Sumber-Sumber Stres Kerja.....	24
c. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	25
d. Indikator Stres Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Defenisi Operasional	33
1. Kinerja Karyawan	33
2. Motivasi Kerja.....	34
3. Stres Kerja.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
1. Tempat Penelitian.....	35
2. Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Teknik Pengmpulan Data	37
1. Kuesioner.....	37
2. Wawancara	37
3. Studi Dokumentasi	37

4.	Uji Validitas	38
5.	Uji Reabilitas Instrumen.....	39
F.	Teknik Analisis Data	40
1.	Regresi Linier Berganda.....	40
a.	Uji Asumsi Klasik	40
1)	Uji Normalitas	41
2)	Uji Multikolinearitas.....	42
3)	Uji Heterokedastisitas.....	42
b.	Uji Hipotesis	43
1)	Uji Parsial (uji-t).....	43
2)	Uji Simultan.....	44
3)	Koefisien Deternasi (R-square)	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A.	Hasil Penelitian	47
1.	Deskripsi Data	47
2.	Uji Kualitas Data	48
3.	Uji asumsi Klasik	51
4.	Pengujian Hipotesis	56
B.	Pembahasan.....	60
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	61
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan.....	63
3.	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	68
A.	Kesimpulan.....	68

B. Saran.....68

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kineja Karyawan.....	34
Tabel III-2 Indikator Motivasi Kerja.....	34
Tabel III-3 Indikator Tres Kerja.....	35
Tabel III-4 Tabel Jadwal Penelitian	35
Tabel III-5 Distribusi Jabatan	36
Tabel III-6 Skala Likert.....	34
Tabel IV-1 Identitas Responden Penelitian.....	48
Tabel IV-2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel IV-3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	50
Tabel IV-4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....	50
Tabel IV-5 Hasil Uji Reabilitas.....	51
Tabel IV-6 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel IV-7 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV-8 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
Tabel IV-9 Hasil Uji t	57
Tabel IV-10 Hasil Uji F	58
Tabel IV-11 Analisis Koefisien Determinasi.....	59
Tabel IV-12 Hasil Uji RegresiLinier Berganda	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja.....	29
Gambar II.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	30
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	32
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis t	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
Gambar IV.1 Grafik Histogram	52
Gambar IV.2 Grafik PP-Plot.....	53
Gambar IV.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan untuk terus melakukan baik dari sisi penyelenggaraan manajemennya maupun sumber daya manusianya untuk lebih profesional.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Mangkunegara (2012, hal.67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena

itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Payaman Simanjuntak (2010) Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi etos kerja.

Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Faktor yang ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis.

Menurut Yusuf (2015:263) Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan karna bagi karyawan yang menurun semangat kerjanya sangat penting motivasi tersebut karena dengan adanya dorongan motivasi tersebut karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan,

karyawan yang puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjasehingga berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan.

Menurut Sianturi (2011) ada faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Stres Kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat tercapainya tujuan. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih maju.

Menurut Greenberg (2015) Stres kerja yang dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas – malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan terdiri dari beberapa hal diantaranya adalah faktor fisik, faktor lingkungan, faktor kognitif, faktor kepribadian, faktor sosial budaya, kejenuhan kerja. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan merasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan tuntutan target pekerjaan yang harus dicapai disetiap bulannya, dan lembur kerja dihari libur.

PT. Sinar Telekom adalah suatu badan, perusahaan yang bergerak dibidang Jasa/Distributor Mkios Telkomsel yang menyediakan berbagai sarana dan jasa layanan, Adapun jasa mkios yang disajikan PT. Sinar Telekom yaitu: voucher mkios, kartu perdana, dan kartu paket. PT. Sinar Telekom memiliki 8 anak cabang dikota Medan berdasarkan clusternya seperti di medan petisah, medan helvetia, medan johor, medan tuntungan, medan perjuangan, medan tembung, medan area, medan denai, dan pusatnya pada PT. Sinar Telekom bertempat di Jl. Wahidin No.95 Tbk Medan Kota.

Dari pengamatan awal penulis dan komunikasi dengan beberapa karyawan PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, salah satu penyebab stress kerja adalah tuntutan dari perusahaan yang menginginkan produk dan programnya capai target. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk dapat memenuhi keinginan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat penting seperti mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan pimpinan perusahaan.

Maka dari itu karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan daya kerja terhadap kinerja karyawan, karna motivasi itu sendiri bermanfaat untuk kelangsungan dan semangat kerja setiap karyawan untuk membangun pelanggan mkios demi kesejahteraan perusahaan pada PT. Sinar TelekomTbk Medan Kota. Namun berdasarkan observasi awal terhadap fenomena Motivasi dan Stres Kerja pada Karyawan PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. Ditemukan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang terjadi khususnya dalam pencapaian target terhadap program telkomsel yang semakin memarak. Stres kerja akan berdampak beban pikiran bagi karyawan dan menurunnya jumlah karyawan yang dapat

menyebabkan menurunnya omset penjualan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Maka dengan demikian motivasi dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi, dan stress kerja yang baik akan mempermudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan, sebaliknya apabila motivasi dan stress kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan dalam suatu perusahaan sulit untuk tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul sini yaitu : **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya fenomena stres dalam bekerja yang dialami oleh karyawan.
2. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.
3. Beban kerja yang berupa target-target kerja yang harus dipenuhi membuat karyawan merasa tertekan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa diantaranya yaitu faktor lingkungan, motivasi, stress kerja, serta Stres Kerja. Tetapi mengingat dan menyadari adanya

keterbatasan akan waktu, maka penulis hanya membatasi masalah pada motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan?
- b. Apakah Stress Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan?
- c. Apakah Motivasi dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya

manusia, khususnya yang terkait pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan yang berarti bagi PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota yang berkaitan dengan motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

c. Manfaat Masa akan datang

Penelitian ini juga menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti tentang motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan referensi bagi yang lain dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Soeprihanto (2009:7) kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sofyandi (2013:122) yang menyatakan bahwa kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan. Dengandemikian kinerja merupakan alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan potensi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:260), Arti penting dari kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang

penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Schuler dan Jackson, (2010:77) Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar kerja yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan di masing-masing perusahaan. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan ini juga bermanfaat bagi perusahaan ataupun organisasi dalam pengambilan keputusan di masa mendatang.

Rivai & Basri (2010:53) mengemukakan tujuan kinerja secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan karyawan.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- 6) Melihat prestasi dari kinerja karyawan.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam pemberian upah dan gaji yang ditetapkan didalam perusahaan.
- 8) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan didalam perusahaan.

- 9) Mengidentifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai & Basri(2009:55) manfaat kinerja karyawan yaitu dapat meningkatkan motivasi kerja, adanya kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan yang ada didalam suatu perusahaan, serta untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manfaat yang lain dari kinerja karyawan Schuler dan Jackson(2010:75) adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback bagi karyawan berprestasi
- 4) Menghargai setiap kontribusi
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak atasan dan karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Schuler & Jackson, (2010:85) Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja yaitu lingkungan kerja yang baik agar berdampak baik untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

- 2) Motivasi yaitu motivasi yang baik dari atasan atau pun rekan kerja akan berdampak baik pada karyawan akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.
- 3) Bonus yaitu sebagian karyawan akan sangat senang dan bertambah semangat dalam bekerja apabila perusahaan mau memberikan bonus.
- 4) Prioritas kerja yaitu dengan memberikan prioritas yang jelas kepada karyawan karna jika prioritas yang diberikan tidak jelas karyawan akan kebingungan dan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan yaitu:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Prawirosentono (2010:27) Bila tujuan tertentu dalam suatu perusahaan sudah tercapai, kita boleh mengatakan kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang dicari tidak penting itu artinya kegiatan tersebut tidak efisien

- 2) Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu perusahaan yang dimiliki karyawan kepada karyawan yang lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya.

- 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja

4) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat membuat karyawan terarah untuk mencapai tujuan didalam perusahaan.

5) Stress Kerja

Menurut Anwar (2011:93) Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dihadapi karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan.

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Keban (2009:109) pengukuran indikator kinerja karyawan penting dilakukan di setiap perusahaan. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses agar tujuan perusahaan tercapai. Menurut Sedarmayanti (2009:51), indikator-indikator kinerja karyawan terbagi atas 5 yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Ketepatan Waktu
- 3) Inisiatif
- 4) Kemampuan
- 5) Komunikasi

Penjelasan indikator-indikator kinerja karyawan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kualiatas Kerja

Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan

kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Ketepatan Waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan

4) Kemampuan

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Pemahaman atas tupoksi
- 2) Inovasi
- 3) Kecepatan Kerja
- 4) Keakuratan Kerja
- 5) Kerjasama

Berikut ini penjelasan dari indikator-indikator kinerja karyawan diatas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab.

- 2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

- 3) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

- 4) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

- 5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, (2012:23) Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi.

Menurut Robbin (2009:77) pengaruh motivasi kinerja daritenaga kerja adalah agar karyawan secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Manulang (2012, hal 45) dalam bukunya yang berjudul manajemen pesonalia mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada diri seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki yang akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang

ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

b. Teori-Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli. Dari teori-teori motivasi yang ada, ada yang lebih menekankan pada apa dan bagaimana sebenarnya yang memotivasi tenaga kerja, yaitu meliputi teori motivasi isi. Dan ada yang memusatkan perhatiannya pada bagaimana proses motivasi itu berlangsung yaitu teori motivasi proses. Berikut ini adalah teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli :

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori yang dikembangkan pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 5 (lima) tingkat atau hirarki kebutuhanyaitu, kebutuhan fisiologis (kebutuhan makan, minum dan perlindungan), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi (kemampuan menggunakan *skill*).

Menurut Notoadmojo (2009:23) hirarki ini berdasarkan pada anggapan bahwa pada saat seseorang telah memuaskan suatu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow mengungkapkan teorinya sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Misalnya sandang, pangan, dan kesejahteraan individu.
- b) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) yang dikaitkan dengan kerja. Maka kebutuhan akan keamanan pada saat bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*) yaitu kebutuhan akan perasaan dimana seseorang bekerja, kebutuhan akan perasaan ingin dihormati, kebutuhan untuk bisa ikut serta dalam berbagai kegiatan.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) merupakan kepercayaan diri atau pengakuan dari orang lain. Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status, dan keyakinan akan diri sendiri.
- e) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan mampu untuk mewujudkannya.

Teori ini mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan 5 jenis kebutuhan yang dapat disusun oleh suatu hirarki. Kebutuhan yang lebih tinggi baru akan mendesak apabila kebutuhan dibawahnya terpenuhi.

2) Teori Motivasi Alderfer

Alderfer merumuskan Miftah Thoha (2010:233) suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada. Sama halnya dengan Maslow, dia merasakan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan dan terdapat pula perbedaan antara kebutuhan dalam tatanan paling bawah dengan kebutuhan paling atas. Aldefer

membagi hirarki ini menjadi 3 bagian tingkatan yaitu eksistensi, keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik serta pertumbuhan.

3) Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Menurut faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan imbalan.

Menurut Notoadmojo (2009:119) faktor-faktor dapat meningkatkan dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok motivasi serta perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan-kebijakan tidak menimbulkan kepuasan sebaliknya hasil kerja itu sendiri yang akan menimbulkan kepuasan kepada karyawan.

4) Teori Motivasi MC Clelland

Konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada didalam diri manusia, yang mana merupakan motivasi prestasi. Menurut MC Clelland, individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Miftah Thoha (2009:235) hasil penelitian McClelland membuatnya lebih percaya bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah sesuatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya.

5) Teori X dan Y Mc Gregor

a) Teori X

Pada teori ini Mc Gregor merumuskan perilaku manusia, yaitu pertama kebanyakan pekerja itu malas, yang kedua pada dasarnya memang tidak senang bekerja dan yang terakhir rata-rata pekerja memang lebih ingin dibimbing.

b) Teori Y

Ada 4 (empat) anggapan dasar dalam teori ini, yaitu pertama usaha fisik dan mental yang telah dilakukan manusia sama dengan kegiatan bermain dan istirahat. Kedua rata-rata seseorang akan mau belajar jika dalam kondisi layak, tak hanya menerima namun juga ikut mencari tanggung jawab. Ketiga ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, daya imajinasi, serta kualitas yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam organisasi yang tersebar luas diseluruh pegawai. Dan yang keempat pengendalian yang dilakukan dari luar hukuman bukanlah cara yang tepat untuk mengarahkan kepada tujuan organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sayuti (2010:85) Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan kerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor internal yang berupa kematangan diri, tingkat pendidikan, dan keinginan, harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, serta kepuasan kerja.
- 2) Faktor eksternal yang berupa lingkungan kerja, kompensasi, atasan yang baik, jenjang karir, serta status dan tanggung jawab.

Menurut teori dua faktor Herzberg Hasibuan (2010:228) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan individu.
- 2) Faktor ekstrinsik yang meliputi gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta kualitas atasan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Berikut adalah penjelasannya:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan yang dimana karyawan yang memiliki potensi disertai pendidikan yang memadai maka karyawan tersebut akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan akan lebih mudah mencapai kinerja.

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan ada 8 (delapan) yaitu :

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Penjelasan mengenai indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Daya Pendorong

Adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

- 2) Kemauan

Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

- 3) Kerelaan

Adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa.

4) Membentuk Keahlian

Adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5) Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung Jawab

Yaitu kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7) Kewajiban

Yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dbebankan kepadanya.

8) Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan, dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Sedangkan menurut Menurut Maslow (2009:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan akan penghargaan diri
- 3) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
- 4) Kebutuhan akan penghargaan diri

5) Kebutuhan akan perwujudan diri

Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- 1) kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2012:368), stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress tidak hanya dilihat dari suatu kondisi karyawan

didalam menghadapi lingkungan kerja namun stress kerja dapat merupakan suatu perasaan.

Menurut Mangkunegara (2009:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2009:204) stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

b. Sumber-Sumber Stres Kerja

Secara Umum stres dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), beberapa jenis stres tersebut yaitu:

- 1) Stres Baik
- 2) Distres Internal
- 3) Hipostres

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Stres Baik

Yaitu stres yang dialami manusia dalam menikmati proses untuk mencapai tujuan atau impian.

2) Distres Internal

Yaitu jenis stres yang memberikan dampak buruk bagi orang yang mengalaminya. Stres ini bersumber dari pengalaman buruk, ancaman, serta perubahan situasi yang tak terduga.

3) Hipostres

Yaitu stres yang berawal dari rasa bosan yang ekstrim sehingga tidak memiliki motivasi untuk melakukan apapun dalam hidupnya.

Menurut Quick dan Quick dalam Rivai (2010:308) mengategorikan jenis stress menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) Eutstress , yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun).
- 2) Distress, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif dan deskruktif(bersifat merusak).

c. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2012) Faktor–faktor yang menyebabkan timbulnya stress dalam diri seseorang individu dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu tersebut. Penyebab stress yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiaanya, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, konflik antara pribadi dengan pimpinan, balas jasa yang terlalu rendah. Penyebab stress yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stress yang bersumber dari dalam perusahaan itu seperti faktor keluarga, masyarakat dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam perusahaan seperti faktor

lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor perusahaan dan faktor karir.

Menurut Handoko (2008:201) ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan diantaranya :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Iklim politis yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 7) Kemenduaan peranan.
- 8) Frustrasi.
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 11) Berbagai bentuk perubahan.

Menurut Luthansn (2012:10) mendefinisikan stress kerja sebagai satu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Menurut Luthans ada beberapa faktor penyebab stress kerja yaitu :

- 1) Stress Ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stress dari luar perusahaan yang meliputi perubahan sosial, kesulitan menguasai, dukungan keluarga.
- 2) Stress Organisasi adalah stress potensial yang terjadi diluar organisasi penyebab ini berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan

mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) indikator-indikator stress kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola pikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan. Sebagai contohnya yaitu :

- 1) Beban Kerja
- 2) Sikap Pemimpin
- 3) Waktu Kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas Kerja

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi karyawan mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi karyawan mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi karyawan mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi yang diukur dari komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

- 6) Otoritas kerja, yang diukur mengenai tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Sedangkan Indikator–indikator streskerja menurut Robbins (2009), terbagi atas 5 (lima) yaitu:

- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Peran
- 3) Tuntutan Antar Pribadi
- 4) Struktur Organisasi
- 5) Kepemimpinan Organisasi

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

- 2) Tuntutan Peran

Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- 3) Tuntutan Antar Pribadi

Yaitu tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- 4) Struktur Organisasi

Yaitu gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

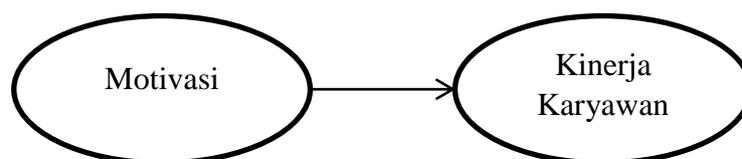
Yaitu gaya manajemen pada organisasi, misalkan dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Henry Simamora (2014:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Agung Prihantoro (2012) menunjukan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

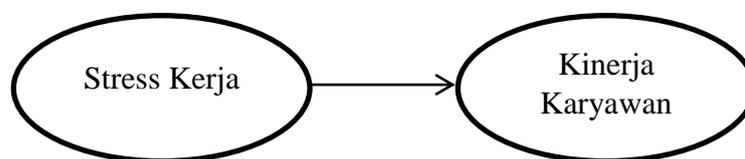


Gambar II.1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh stres dengan Kinerja Karyawan

Robbins (2009:801), menjelaskan hubungan stres terhadap kinerja bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang dapat merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih insentif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Dengan kata lain stres yang dialami karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Hulaifah Gaffar (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk menghasilkan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebaliknya semakin rendah stress kerja kinerja karyawan akan meningkat.



Gambar II.2. Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Motivasi

Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Maslow dalam Morhead dan Griffin (2013:90) Indikator-indikator tersebut sebagai berikut : Kebutuhan dasar seperti makanan dan udara, Keselamatan dan keamanan yang meliputi rumah dan pakaian, Mewujudkan potensi diri.

b. Stres Kerja

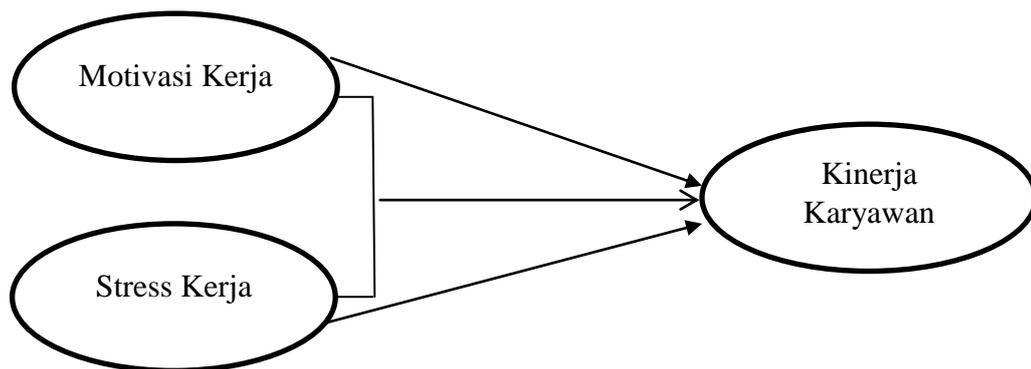
Menurut Zainal (2010:108) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Morhead dan Griffin (2013:179-185) indikator-indikator tersebut sebagai berikut: Tuntutan tugas, Tuntutan fisik, Tuntutan peran, Tuntutan antar personal, Perubahan kehidupan, Trauma kehidupan.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Noor (2013:27) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Bangun (2012:234) indikator-indikator tersebut sebagai berikut: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu, Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Tingkat kehadiran dan bekerja secara tim.

Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana motivasi dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah gambar mengenai kerangka konseptual tersebut:



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Sugiyono (2013) Hipotesis adalah jawaban sementara yang diberikan atas permasalahan yang ada dalam penelitian, Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.
2. Stres Kerjasecara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.
3. Motivasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Umar (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 14) Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variable. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Uha, 2013, hal 214).

Tabel III-1. Indikator Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja karyawan	Kualitas Kerja
2		Ketepatan Waktu
3		Inisiatif
4		Kemampuan
5		Komunikasi

Sumber : Sedarmayati (2013:51)

2. Motivasi Kerja (Variabel X_2)

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Tabel III-2. Indikator Motivasi Kerja

No	Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik
2		Kebutuhan Rasa Aman
3		Kebutuhan Sosial
4		Kebutuhan Penghargaan
5		Kebutuhan Perwujudan diri

Sumber : Sondang P. Siagian (2008: 138)

3. Stres Kerja (Variabel X_1)

Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami tekanan yang membuat karyawan tersebut tidak bertanggung jawab terhadap kerjanya . Menurut Robbins (2003:38), Stres Kerja adalah kondisi dinamis seorang individu yang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Tabel III-3. Indikator Stres Kerja

No	Variabel	Indikator
1	Stress Kerja	Tuntutan Tugas
2		Tuntutan Peran
3		Tuntutan Antar Pribadi
4		Kepemimpinan Organisasi
5		Struktur Organisasi

Sumber : Sondang P. Siagian (2008: 138)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sinar Telekom - Medan, Jl.

Wahidin No.95 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian : Direncanakan Oktober 2018 s/d selesai

Tabel III-4. Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		Okt '18				Nov '18				Des '18				Jan '18				Feb '18				Mar '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset				■																				
2	Pengajuan judul					■	■	■																	
3	Pembuatan proposal						■	■	■																
4	Bimbingan proposal						■	■	■																
5	Seminar proposal									■	■														
6	Pengumpulan data										■	■	■	■											
7	Pengolahan data													■	■	■	■								
8	Penyusunan skripsi dan bimbingan																				■	■	■	■	■
9	Sidang																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan tetap PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota yang bekerja di perusahaan tersebut dan berjumlah 71 karyawan tetap dengan distribusi jabatan sebagai berikut:

Tabel III-5. Distribusi Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian Pemasaran	31
2	Bagian Administasi	9
3	Bagian Finance dan tax	15
4	Bagian IT	4
5	Bagian Gudang	8
6	Costumer Service	4
Jumlah		71

2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori tersebut maka penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 71 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

2. Wawancara

Wawancara yang dimaksud adalah melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data sekunder sebagai data pendukung sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk mempelajari data – data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel III-6. Skala Likert

No.	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan

N	=banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_1$	=jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_1$	=jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_1^2)$	=jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_1^2)$	=jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_1)^2$	=kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_1)^2$	=pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_1 y_1$	=jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir korelasi apakah butir instrument valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan program SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation*. Jika pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, r hitung $>$ r tabel maka instrumen pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Angka derajat kebebasan (df) pada penelitian ini adalah $N-2 = 71-2 = 69$ dengan taraf signifikansi 5%, maka r tabel untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah sebesar 0,234.

1). Validitas Instrumen Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan(Y) pada tabel III-7 sebagai berikut :

Tabel III-7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
1	0,426	0,234	Valid
2	0,578	0,234	Valid
3	0,420	0,234	Valid
4	0,564	0,234	Valid
5	0,486	0,234	Valid
6	0,452	0,234	Valid
7	0,388	0,234	Valid
8	0,402	0,234	Valid
9	0,600	0,234	Valid
10	0,398	0,234	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel III-7 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r hitung) > r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

2). Validitas Instrumen Motivasi(X1)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Motivasi(X1) dengan program SPSS, maka dapat dilihat hasil uji validitas variabel Motivasi (X1) pada tabel III-8 sebagai berikut :

Tabel III-8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X1)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
1	0,571	0,234	Valid
2	0,541	0,234	Valid
3	0,671	0,234	Valid
4	0,606	0,234	Valid
5	0,622	0,234	Valid
6	0,529	0,234	Valid
7	0,404	0,234	Valid
8	0,509	0,234	Valid
9	0,447	0,234	Valid
10	0,484	0,234	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel III-8 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r hitung) > r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Motivasi (X1) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

3). Validitas Instrumen Stres Kerja(X2)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Stres Kerja (X2) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel III-9. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X2)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
1	0,651	0,234	Valid
2	0,566	0,234	Valid
3	0,635	0,234	Valid
4	0,428	0,234	Valid
5	0,573	0,234	Valid
6	0,319	0,234	Valid
7	0,457	0,234	Valid
8	0,414	0,234	Valid
9	0,375	0,234	Valid
10	0,443	0,234	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel III-9 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r hitung) > r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Stres Kerja (X2) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Nunnaly (Juliandi & Irfan ,2013, hal. 81-82) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto (2013, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Crombach Alpha* dengan rumusan sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 82)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*crombach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria:

- Jika nilai *crombach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- Nilai koefisien reliabilitas (*Crombach Alpha*) diatas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *crombach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel III-10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,608	0,600	Reliabel
Motivasi (X1)	0,722	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,644	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Dari data tabel III-10 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan nilai *crombach's alpha* masing-masing variabel adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,608, Motivasi (X1) dengan nilai 0,722, dan Stres Kerja (X2) dengan nilai 0,644. Nilai yang dihasilkan masing-masing

variabel tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Juliandi dan irfan (2013) “jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan pemecahan masalah praktis”. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

Berikut adalah penjelasannya:

a. Uji Normalitas

Menurut Gujarti (Juliandi, 2013, hal. 160). Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel depeden dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X1 dan X2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normal P – P Plot of Regression Standardized Residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multi kolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka di sebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Motivasi

x_2 = Stres Kerja

e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). menurut Sugiono (2013, hal. 184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap-tahap:

1) Bentuk Pengujian

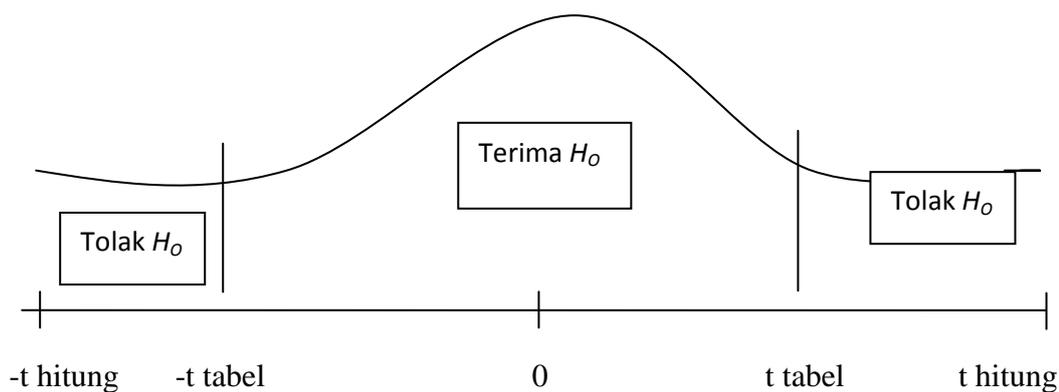
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria Pengujian

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya motivasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap ditolak : jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut Sugiyono (2013, hal. 192) :

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

Dimana :

F_h : Nilai F Hitung

R² : Koefisien Korelasi Berganda

K : Jumlah Variabel Independen

N : Jumlah Anggota Sampel

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

a) Bentuk Pengujian

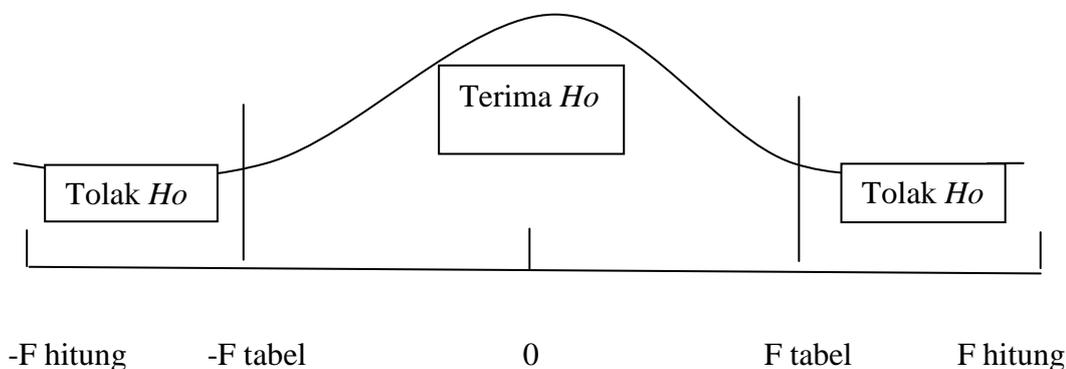
H₀ = tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = ada pengaruh antara Motivasi dan Stres Kerjas terhadap Kinerja Karyawan.

b) Kriteria Pengujian

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi dan Stres Kerja) dalam menerangkan variabel independen yaitu kemajuan perusahaan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel independen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi independen atau memiliki pengaruh yang besar.

Adapun pengujian koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Jumlah kuesioner yang disebarakan peneliti kepada responden adalah sebanyak 71 (tujuh puluh satu) kuesioner yang ditujukan kepada 71 orang karyawan tetap pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. Setelah ditunggu selama 14 hari, kuesioner yang dikembalikan responden kepada peneliti berjumlah 71 kuesioner sehingga tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan oleh responden.

a. Identitas Responden Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari 71 responden, maka diperoleh data tentang identitas responden penelitian dengan kategori jenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang dan perempuan berjumlah 28 orang. Kategori umur (tahun) 20-25 berjumlah 3 orang, 26-35 berjumlah 21 orang, 36-45 berjumlah 30 orang, 46-55 berjumlah 17 orang dan diatas 55 berjumlah 0 orang. Kategori pendidikan terakhir SMA berjumlah 11 orang, D3 berjumlah 29 orang, S1 berjumlah 31 orang, dan S2 berjumlah 0 orang. Kategori lama bekerja (tahun) 1-5 berjumlah 5 orang, 6-10 berjumlah 18 orang, 11-15 berjumlah 28 orang, dan 16-20 berjumlah 20 orang. Data tentang identitas responden penelitian secara jelas dapat dilihat pada tabel IV-1 sebagai berikut:

Tabel IV-1. Identitas Responden Penelitian

Data Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	61%
	Perempuan	28	39%
Umur (Tahun)	20-25	3	4%
	26-35	21	30%
	36-45	30	42%
	46-55	17	24%
	Diatas 55	0	0%
Pendidikan Terakhir	SMA	11	15%
	D-3	29	41%
	S-1	31	44%
	S-2	0	0%
LamaBekerja (Tahun)	1-5	5	7%
	6-10	18	25%
	11-15	28	40%
	16-20	20	28%

Sumber : Hasil Olahan Data dengan Excel, Lampiran 3

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum membahas pembuktian hipotesis, secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini adalah menggunakan 71 data pengamatan.

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, sum, mean dan standar deviasi dari satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan dua variabel independen yaitu motivasi dan stres kerja. Statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan peringkat data. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Distribusi statistik deskriptif untuk masing-masing variabel terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-2. Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	71	40	50	3198	45.04	2.207
Motivasi	71	38	50	3107	43.76	2.696
Stres Kerja	71	41	50	3203	45.11	2.240
Valid N (listwise)	71					

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa selama periode pengamatan, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 45,04 dengan standar deviasi 2,207. Variabel motivasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 43,76 dengan standar deviasi 2,696. Dan variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 45,11 dengan standar deviasi 2,240.

Tabel IV-3. Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15,5	59	83,1	1	1,4	0	0	0	0	71	100
2	42	59,2	29	40,8	0	0	0	0	0	0	71	100
3	59	83,1	11	15,5	1	1,4	0	0	0	0	71	100
4	21	29,6	49	69,0	1	1,4	0	0	0	0	71	100
5	30	42,3	36	50,7	5	7,0	0	0	0	0	71	100
6	62	87,3	9	12,7	0	0	0	0	0	0	71	100
7	56	78,9	15	21,1	0	0	0	0	0	0	71	100
8	18	25,4	50	70,4	3	4,2	0	0	0	0	71	100
9	50	70,4	20	28,2	1	1,4	0	0	0	0	71	100
10	22	31,0	48	67,6	1	1,4	0	0	0	0	71	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada butir pertanyaan 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 83,1%.
2. Jawaban responden pada butir pertanyaan 2, responden menjawab setuju sebesar 40,8%.
3. Jawaban responden pada butir pertanyaan 3, responden menjawab setuju sebesar 15,5%.
4. Jawaban responden pada butir pertanyaan 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
5. Jawaban responden pada butir pertanyaan 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,7%.
6. Jawaban responden pada butir pertanyaan 6, responden menjawab setuju sebesar 12,7%.
7. Jawaban responden pada butir pertanyaan 7, responden menjawab setuju sebesar 21,1%.
8. Jawaban responden pada butir pertanyaan 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,4%.
9. Jawaban responden pada butir pertanyaan 9, responden menjawab setuju sebesar 28,2%.
10. Jawaban responden pada butir pertanyaan 10, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,6%.

Tabel IV-4. Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22,5	50	70,4	5	7,0	0	0	0	0	71	100
2	14	19,7	42	59,2	15	21,1	0	0	0	0	71	100
3	22	31,0	48	67,6	1	1,4	0	0	0	0	71	100
4	46	64,8	24	33,8	1	1,4	0	0	0	0	71	100
5	21	29,6	49	69,0	1	1,4	0	0	0	0	71	100
6	54	76,1	17	23,9	0	0	0	0	0	0	71	100
7	40	56,3	30	42,3	1	1,4	0	0	0	0	71	100
8	11	15,5	59	83,1	1	1,4	0	0	0	0	71	100
9	47	66,2	23	32,4	1	1,4	0	0	0	0	71	100
10	23	32,4	47	66,2	1	1,4	0	0	0	0	71	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada butir pertanyaan 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,4%.
2. Jawaban responden pada butir pertanyaan 2, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,2%.
3. Jawaban responden pada butir pertanyaan 3, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,6,0%.
4. Jawaban responden pada butir pertanyaan 4, responden menjawab setuju sebesar 33,8%.
5. Jawaban responden pada butir pertanyaan 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.

6. Jawaban responden pada butir pertanyaan 6, responden menjawab setuju sebesar 23,9%.
7. Jawaban responden pada butir pertanyaan 7, responden menjawab setuju sebesar 42,3%.
8. Jawaban responden pada butir pertanyaan 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 83,1%.
9. Jawaban responden pada butir pertanyaan 9, responden menjawab setuju sebesar 32,4%.
10. Jawaban responden pada butir pertanyaan 10, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,2%.

Tabel IV-5. Skor Angket untuk Variabel X2 (Stres Kerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	46,5	38	53,5	0	0	0	0	0	0	71	100
2	57	80,3	14	19,7	0	0	0	0	0	0	71	100
3	18	25,4	51	71,8	2	2,8	0	0	0	0	71	100
4	59	83,1	11	15,5	1	1,4	0	0	0	0	71	100
5	24	33,8	43	60,6	4	5,6	0	0	0	0	71	100
6	63	88,7	8	11,3	0	0	0	0	0	0	71	100
7	11	15,5	59	83,1	1	1,4	0	0	0	0	71	100
8	21	29,6	48	67,6	2	2,8	0	0	0	0	71	100
9	30	42,3	40	56,3	1	1,4	0	0	0	0	71	100
10	59	83,1	11	15,5	1	1,4	0	0	0	0	71	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada butir pertanyaan 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,5%.
2. Jawaban responden pada butir pertanyaan 2, responden menjawab setuju sebesar 19,7%.

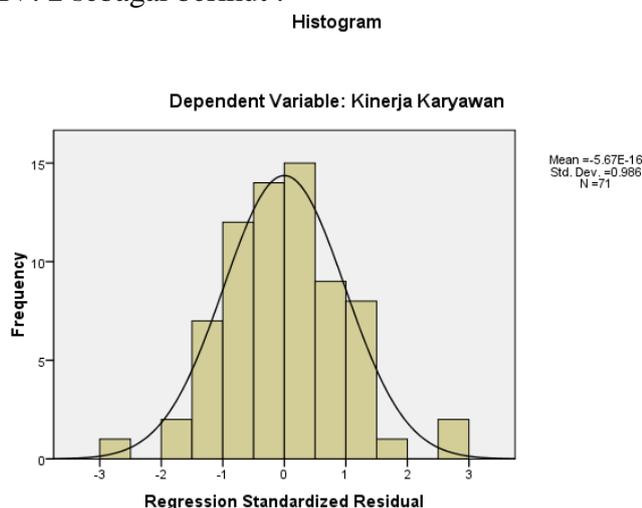
3. Jawaban responden pada butir pertanyaan 3, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 71,8%.
4. Jawaban responden pada butir pertanyaan 4, responden menjawab setuju sebesar 15,5%.
5. Jawaban responden pada butir pertanyaan 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,6%.
6. Jawaban responden pada butir pertanyaan 6, responden menjawab setuju sebesar 11,3%.
7. Jawaban responden pada butir pertanyaan 7, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 83,1%.
8. Jawaban responden pada butir pertanyaan 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
9. Jawaban responden pada butir pertanyaan 9, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%.
10. Jawaban responden pada butir pertanyaan 10, responden menjawab setuju sebesar 15,5%.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi-sumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

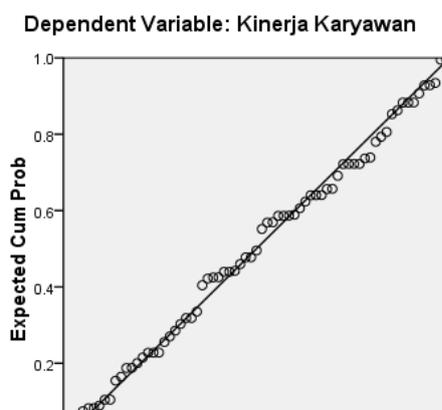
“Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009; hal 27)”. Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik. Hasil uji normalitas dalam bentuk grafik histogram dan grafik PP-Plot dapat dilihat pada gambar IV. 1 dan IV. 2 sebagai berikut :



Gambar IV. 1. Grafik Histogram

Pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa pola pada grafik Histogram memiliki normalitas data karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 2. Grafik PP-Plot

Dari grafik PP-Plot pada gambar IV.2 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel IV-6. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52897644
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel IV-2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,955 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) dan *tolerance*. “Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,1$ (Ghozali, 2009; hal 31)”. Hasil uji asumsi multikolinearitas dapat diketahui dari tabel IV-3 sebagai berikut :

Tabel IV-7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.368	3.830		3.490	.001		
	Motivasi	.356	.089	.435	4.002	.000	.598	1.671
	Stres Kerja	.357	.107	.362	3.335	.001	.598	1.671

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

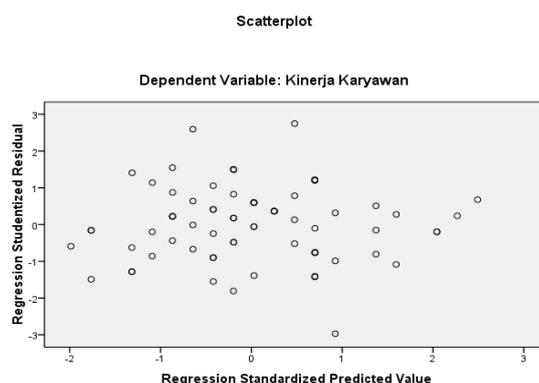
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV-3 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$ sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu

ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009; hal 27) dapat dilakukan, antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterosketastisitas.



Gambar IV. 3. Grafik *Scatterplot*

Hasil Pengujian grafik *Scatterplot* pada gambar IV. 3 di atas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat diketahui dari uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlakanya.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-4 sebagai berikut :

Tabel IV-8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.703	2.379		.716	.476
	Motivasi	-.048	.055	-.135	-.865	.390
	Stres Kerja	.035	.066	.082	.524	.602

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Hasil uji *Glejser* pada tabel IV-4 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.368	3.830		3.490	.001
	Motivasi	.356	.089	.435	4.002	.000
	Stres Kerja	-.357	.107	-.362	-3.335	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

maka,

$$Y = 13,368 + 0,356 X_1 - 0,357 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 13,368 artinya jika Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 13,368.

Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yaitu 0,356 berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,356 atau 35,6%.

Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai negatif yaitu -0,357 berarti bahwa setiap peningkatan Stres Kerja(X2) sebesar 1%, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,357 atau 35,7%.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai Motivasi dan Stres Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. Untuk pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t dan untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F.

a. Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar

dari t tabel. t tabel dihitung dengan cara $df=n-k$, yaitu $df=71-3=68$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995. Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-6 di bawah ini :

Tabel IV-10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.368	3.830		3.490	.001
	Motivasi	.356	.089	.435	4.002	.000
	Stres Kerja	-.357	.107	-.362	-3.335	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel IV-6 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial terhadap pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,000 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,002 > 1,995$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Hasil uji terhadap pengaruh variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan negatif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,001 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-3,335 > -1,995$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

b. Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, yaitu $df_1=3-1=2$ dan $df_2=71-3=68$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,132. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-10 di bawah ini :

Tabel IV-11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.229	2	88.615	36.823	.000 ^a
	Residual	163.644	68	2.407		
	Total	340.873	70			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Pada tabel IV-7 diatas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (36,823) > dari F tabel (3,132) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012; hal 97) analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan: “alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Hasil olahan program SPSS dalam analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-8 sebagai berikut :

Tabel IV-12. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.506	1.551

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Pada tabel IV-8, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,721 yang berarti korelasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat karena $R = 72\%$ (0,721). Variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* (Situmorang, dkk, 2010; hal 31). Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* sebesar 0,506 yang mengindikasikan bahwa 50,6% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (Motivasi dan Stres Kerja), sedangkan sisanya sebesar 49,4% (100%-50,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, yang berarti apabila Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota juga akan ikut meningkat, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-6 dimana nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,002 > 1,995$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Hasibuan (2012:23) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan diberikannya suatu motivasi kerja kepada para karyawan maka akan dapat menstimulus para karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh gairah dan bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk tercapai dan pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Hasil penelitian Jufrizen (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

Dan hasil penelitian Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh karena itu motivasi kerja bukan variable moderating.

Adapun berdasarkan penelitian sebelumnya Jasman (2017, hal 427) bahwa hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,804 > 2,045$, dengan probabilitas $sig\ 0,01 < 0,05$ dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Robbin (2009:77) yang menyatakan pengaruh motivasi kinerja dari tenaga kerja adalah agar karyawan secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya sehingga akan memacu pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Manulang (2009, hal 45) dalam bukunya yang berjudul manajemen pesonalia mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kegiatan

memberikan dorongan kepada diri seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki yang akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Motivasi merupakan sebuah dorongan kepada individu karyawan agar memiliki semangat dalam melaksanakan suatu tindakan dalam pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga terwujudnya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi (X1) berpengaruh dan bersimbol positif tersebut juga sejalan dengan realita yang terjadi di PT. Sinar Telekom-Medan dimana untuk meningkatkan Motivasi karyawannya, PT. Sinar Telekom-Medan telah memberikan insentif berupa tunjangan kinerja, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh internal perusahaan setiap bulannya secara transparan. Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh dan bersimbol positif yang berarti apabila Motivasi (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak manajemen perusahaan yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan

bersimbol positif antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota dan hal ini semakin menguatkan bahwa apabila Motivasi (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota juga akan meningkat.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, yang berarti apabila Stres Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota akan mengalami penurunan, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-6 dimana nilai signifikansi $0,001 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-3,335 > -1,995$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Robbins (2009:368) yang menyatakan stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa stres kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan cenderung tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang seharusnya dicapai sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Mangkunegara (2009:157) yang menyatakan stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa stres kerja akan membuat kinerja karyawan akan menurun hal ini karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merasa tertekan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan sulit terselesaikan hal ini akan berdampak pada perusahaan yang akan sangat sulit mewujudkan tujuannya. Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan (2009:204) yang menyatakan stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa karyawan yang mengalami stress kerja akan menjadi *nervous* dan merasakan kecemasan yang kronis sehingga mereka akan sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif dan hal ini akan berdampak kepada sulitnya pekerjaan yang dilaksanakan pegawai tersebut untuk selesai dengan baik dan tepat waktu sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Stres Kerja (X2) berpengaruh dan bersimbol negatif tersebut apabila dikaitkan dengan realita yang ada di PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota diperkirakan terjadi karena PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kotaberapa tahun terakhir memiliki kendala yang serius terkait stres kerja para karyawan hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang menurun kinerjanya dengan signifikan dan setelah dilakukan analisa lebih lanjut didalam internal perusahaan ternyata ditemukan karyawan yang memiliki kinerja yang turun tersebut merasa tidak nyaman, *nervous* dan merasa cemas yang berlebihan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk. Untuk mengantisipasi hal tersebut PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota telah membuat kebijakan untuk meredam stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawannya tersebut, diantaranya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja berupa PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota telah memasang penambahan alat pendingin ruangan di ruang kerja karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat berkerja dengan nyaman di lingkungan kerjanya. Selain itu PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota juga membuat kebijakan bahwa setiap *weekend* karyawan diberikan kegiatan berupa *outbound* dengan tema yang menyegarkan dan menyenangkan sehingga beban kerja yang dilalui pada hari kerja dapat hilang pada saat *weekend* dan karyawan dapat bekerja dengan semangat penuh di hari senin atau hari awal bekerja. Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Stres Kerja berpengaruh dan bersimbol negatif yang berarti apabila Stres Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan

Kotaakan menurun, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak manajemen perusahaan yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan bersimbol negatif antara variabel independen Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota dan hal ini semakin menguatkan bahwa apabila Stres Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota akan menurun.

3. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-7 dimana besaran nilai F hitung (36,823) lebih besar dari F tabel (3,132) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian penelitian secara statistik melalui program SPSS ini juga sejalan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak manajemen perusahaan yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap

variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota (lampiran 8).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi dan Stres Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitiselanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel dan populasi penelitian yang tidak hanya terbatas pada lingkup PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota saja tetapi harus memperluas sampel dan populasi penelitian menjadi lingkup gabungan keseluruhan perusahaan telekomunikasi di Provinsi Sumatera Utara, nasional bahkan lintas negara sehingga cakupan hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat lebih digeneralisasi.
2. Untukmenghindari terjadinya perbedaan persepsi atas pernyataan dalam instrumen penelitian yang diberikan kepada responden maka perlu dilakukan penjelasan awal terlebih dahulu atas maksud dan tujuan pertanyaan serta diusahakan melakukan observasi terhadap objek yang diteliti sehingga hasil penelitian akan menjadi lebih baik lagi.
3. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendampingan, komunikasi, dukungan konsultan, suksesi kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, Irfan. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Any, Noor. (2013). *Manajemen Event Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Dasar – dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Burhauddin, Yusuf. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah. Makasar. *Jurnal Insentif, Kinerja Karyawan*. 6(2). 59-73.
- Dahlia, SF. Juanda (2013). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makasar*.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero)*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam.(2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyaman Sudita (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPF.
- _____. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Greenberg. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Majority*. Jurnal Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. 4(9)
- Handoko, T.Hani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, Melayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*. 405-424
- _____, (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. 1(1), 27-34
- Lubis, Meirina. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Amik Tunas Bangsa Pematang Siantar*. Sumatera Utara.
- Luthans,F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi X. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegoro, A. AP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melda, Gienardy. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin*. Yogyakarta.
- Nayati, Hamidah. (2015). *Pengaruh Faktor Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Plasa Telkom Group*. Malang.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prihantoro, Agung. (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margayoso, Pati)*, STIE Agama Islam Mathali'ul Falah.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal. Ella Jauvina Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. (2009). *Organization Behaviour Concepts, Controversies, Application*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- _____, Timoty A. Judge (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Saripuddin J, Rina Handayani. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 8(10), 419-429.
- Schuler R.S dan Jackson S.E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sedermayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianturi, Palaria. (2011). “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Kantor PT. PLN (Persero)” Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Telekomuniversity*, Vol 4
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soeprihanto, John. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprihayanto, J. (2009). *Pelatihan Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyadi, Prawirosoentono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Tampi, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TB*. Journal “Acta Diurna” Volume III. Diakses tanggal 10 Desember 2015.

Thoha, Miftah. (2013). *Efektivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil*. LP3ES. Jakarta.

Zainal Yusuf, Abidin. (2015). *Manajemen Komunikasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Lampiran 1 : Daftar r tabel dan t tabel ($\alpha = 0,05$) dan F tabel ($\alpha = 0,05$)

A. Daftar r tabel dan t tabel ($\alpha = 0,05$)

df	t	r
	0,05	0,05
1	12,706	0,997
2	4,303	0,950
3	3,182	0,878
4	2,776	0,811
5	2,571	0,754
6	2,447	0,707
7	2,365	0,666
8	2,306	0,632
9	2,262	0,602
10	2,228	0,576
11	2,201	0,553
12	2,179	0,532
13	2,160	0,514
14	2,145	0,497
15	2,131	0,482
16	2,120	0,468
17	2,110	0,456
18	2,101	0,444
19	2,093	0,433
20	2,086	0,423
21	2,080	0,413
22	2,074	0,404
23	2,069	0,396
24	2,064	0,388
25	2,060	0,381
26	2,056	0,374
27	2,052	0,367
28	2,048	0,361
29	2,045	0,355
30	2,042	0,349
31	2,040	0,344
32	2,037	0,339
33	2,035	0,334
34	2,032	0,329
35	2,030	0,325
36	2,028	0,320
37	2,026	0,316
38	2,024	0,312

39	2,023	0,308
40	2,021	0,304
41	2,020	0,301
42	2,018	0,297
43	2,017	0,294
44	2,015	0,291
45	2,014	0,288
46	2,013	0,285
47	2,012	0,282
48	2,011	0,279
49	2,010	0,276
50	2,009	0,273
51	2,008	0,271
52	2,007	0,268
53	2,006	0,266
54	2,005	0,263
55	2,004	0,261
56	2,003	0,259
57	2,002	0,256
58	2,002	0,254
59	2,001	0,252
60	2,000	0,250
61	2,000	0,248
62	1,999	0,246
63	1,998	0,244
64	1,998	0,242
65	1,997	0,240
66	1,997	0,239
67	1,996	0,237
68	1,995	0,235
69	1,995	0,234
70	1,994	0,232
71	1,994	0,230
72	1,993	0,229
73	1,993	0,227
74	1,993	0,226
75	1,992	0,224

B. Daftar F tabel ($\alpha = 0,05$)

$\alpha = 0,05$										
df2	df1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091

39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR TELEKOM TBK MEDAN KOTA

Responden yang terhormat,

Saya Bunga Hidayah Payo adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota” Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar – benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga peneliti ini bermanfaat untuk kita semua.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (√) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :SMA () D3 ()

S1 () S2 ()

Lama Bekerja : 1 – 5 () 6 – 10 ()

11 – 15 () 16 – 20 ()

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda cross check (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Motivasi (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Kebutuhan Fisik					
	1. Saya merasa kubutuhan dasar seperti memenuhi kebutuhan pokok sudah terpenuhi					
	2. Pakaian kerja yang saya pakai merupakan hasil dari perusahaan ini					
B	Kebutuhan Rasa Aman					
	3. Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
	4. Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
C	Kebutuhan Sosial					
	5. Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan					
	6. Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan setiapsetahun sekali agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan					
D	Kebutuhan Penghargaan					
	7. Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi					
	8. Perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
E	Kebutuhan Perwujudan Diri					
	9. Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.					
	10. Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal					

Variabel Stres (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Tuntutan Tugas					
	1. Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
	2. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa meberatkan					
B	Tuntutan Peran					
	3. Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya					
	4. Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki					
C	Tuntutan Antar Pribadi					
	5. Saya tidak semangat karena adanya persaingan yang tidak sehat antara karyawan					
	6. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis					
D	Kepemimpinan Organisasi					
	7. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative tidak kondusif					
	8. Kurangnya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target					
E	Stuktur Organisasi					
	9. Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien					
	10. Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan ini					

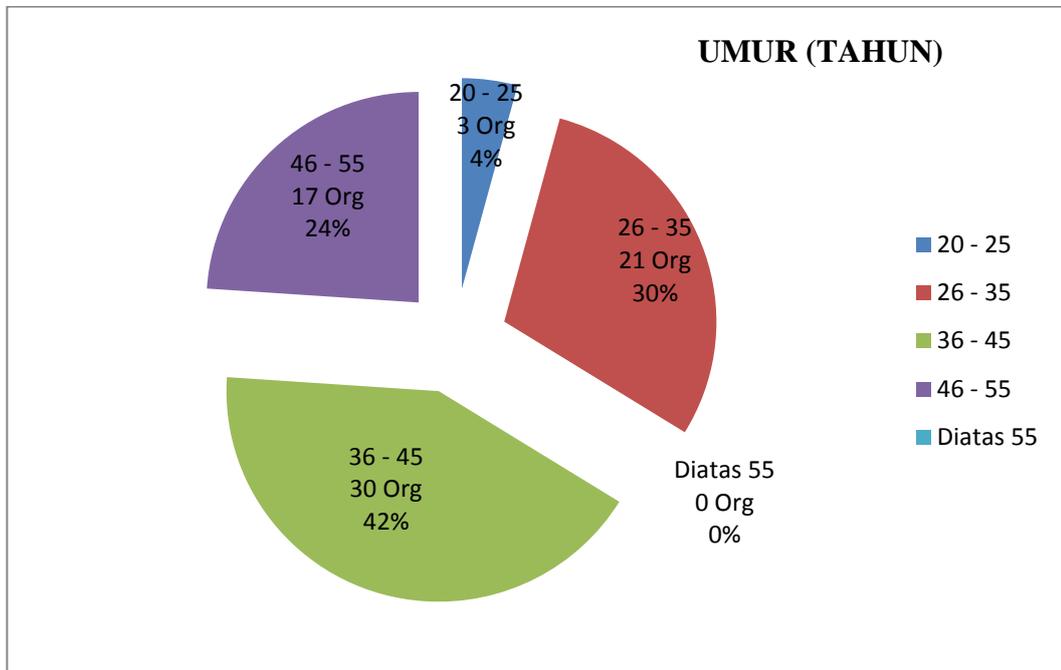
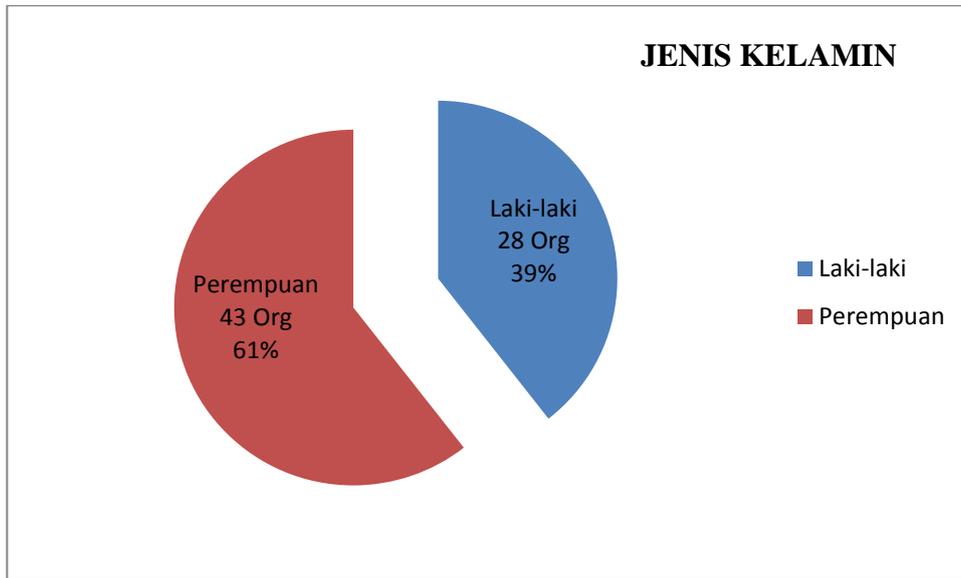
Kinerja Karyawan (Y)

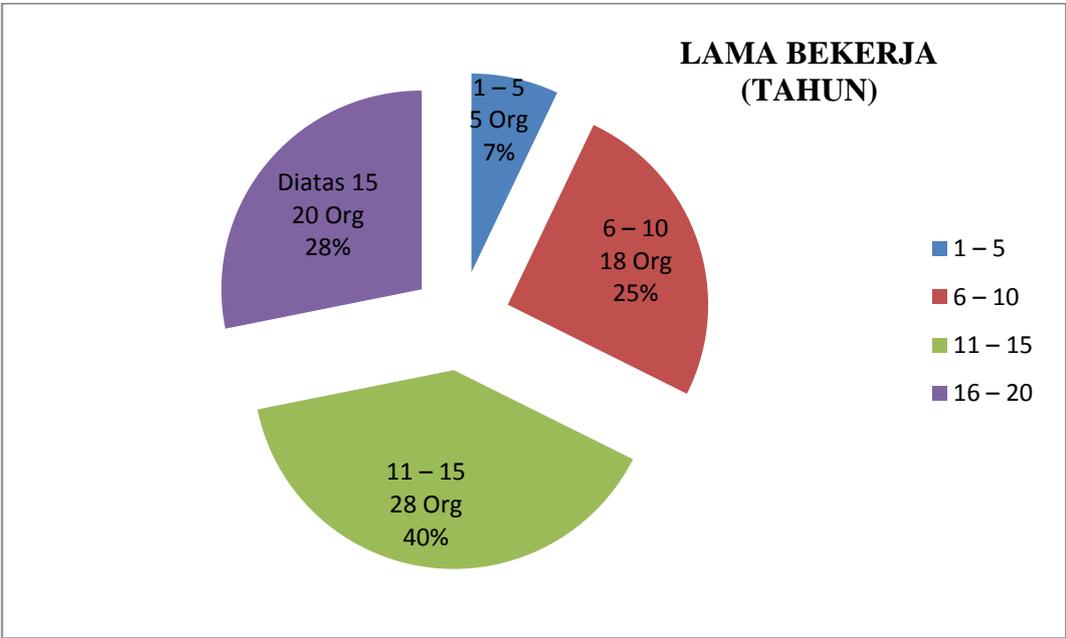
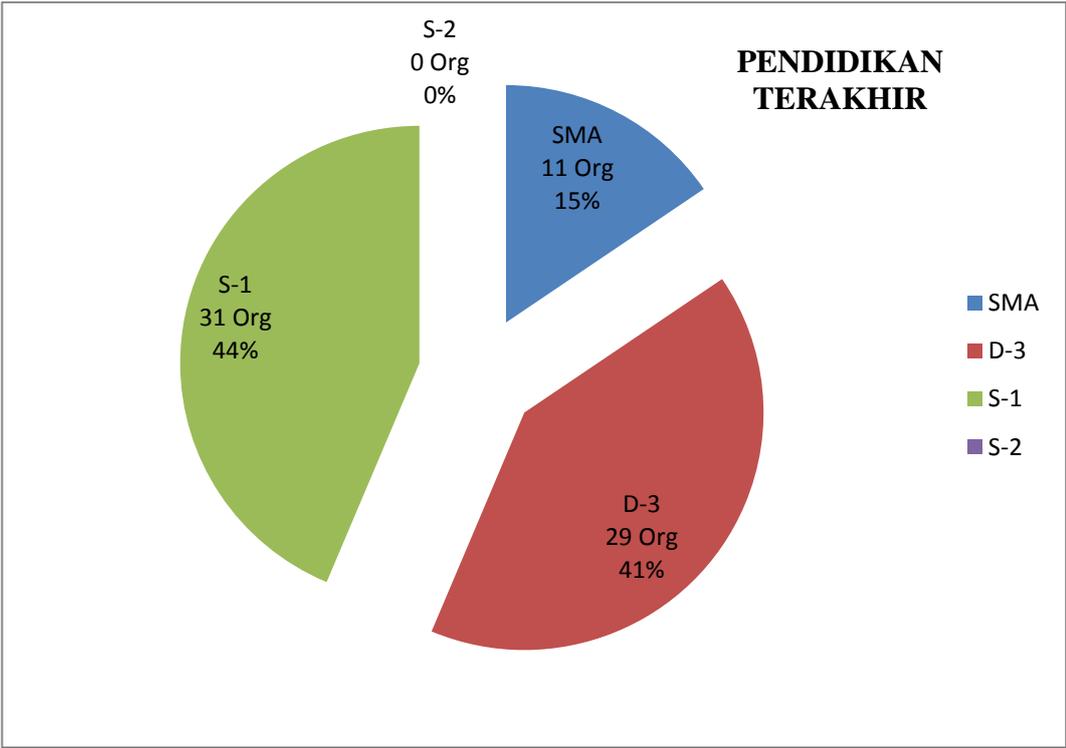
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Kualitas Kerja					
	1. Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal					
	2. Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja					
B	Ketepatan Waktu					
	3. Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
	4. Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik					
C	Inisiatif					
	5. Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
	6. Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
D	Kemampuan					
	7. Saya mampu mencapai target yang dibebankan					
	8. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
E	Komunikasi					
	9. Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya					
	10. Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saranan atasan					

Terima kasih atas waktu dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan,

“Bunga Hidayah Payo”

Lampiran 3 : Data Demografi Responden Penelitian





Lampiran 4 : Data Penelitian

KINERJA KARYAWAN (Y)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
8	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
11	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
12	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	42
13	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
16	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
17	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
19	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
20	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
21	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
22	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
24	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
25	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
26	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
29	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
30	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
31	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
33	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
34	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
35	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
36	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
37	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
38	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
39	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45

40	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
42	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
43	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
46	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
47	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
49	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
50	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
51	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
52	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
53	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
56	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
58	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	44
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	46
63	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
64	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
65	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
66	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	42
67	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	44
68	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
69	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
70	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
71	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45

MOTIVASI (X1)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
9	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	42
10	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
11	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	42
12	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	45
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
14	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	42
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	42
17	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	41
18	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
19	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
22	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
23	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
24	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
29	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
31	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
32	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
33	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
34	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
36	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
37	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
38	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
39	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
40	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
41	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44

42	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
43	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
44	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
45	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
46	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
47	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
48	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
49	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
50	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
51	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	42
52	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	42
53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
54	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	44
55	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
58	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
65	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
66	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
67	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	42
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
70	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
71	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44

STRES KERJA (X2)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
8	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
9	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
11	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	43
12	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	43
13	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
14	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
16	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
17	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
18	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
19	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
20	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
21	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
22	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
24	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
26	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
27	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
30	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
31	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
32	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
33	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
34	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
36	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47

42	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
44	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
45	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
46	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
49	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
50	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
51	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
52	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
53	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
54	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
55	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	43
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
62	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	45
63	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
64	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	42
65	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
66	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
67	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
68	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
69	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Total_Skor
Butir_1 Pearson Correlation	1	.303*	.158	.470**	.089	-.080	-.079	.137	-.067	.153	.426**
Sig. (2-tailed)		.010	.187	.000	.462	.506	.511	.253	.580	.202	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_2 Pearson Correlation	.303*	1	.251*	.368**	.151	.200	.131	.122	.234*	-.025	.578**
Sig. (2-tailed)	.010		.035	.002	.207	.094	.274	.312	.050	.837	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_3 Pearson Correlation	.158	.251*	1	.116	.252*	.236*	.103	-.150	.134	-.011	.420**
Sig. (2-tailed)	.187	.035		.337	.034	.047	.395	.211	.266	.930	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_4 Pearson Correlation	.470**	.368**	.116	1	.191	.047	-.199	-.013	.250*	.367**	.564**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.337		.110	.696	.095	.913	.035	.002	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_5 Pearson Correlation	.089	.151	.252*	.191	1	.151	.130	.126	.035	-.066	.486**
Sig. (2-tailed)	.462	.207	.034	.110		.208	.281	.296	.771	.582	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_6 Pearson Correlation	-.080	.200	.236*	.047	.151	1	.321**	.161	.362**	-.029	.452**
Sig. (2-tailed)	.506	.094	.047	.696	.208		.006	.181	.002	.808	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_7 Pearson Correlation	-.079	.131	.103	-.199	.130	.321**	1	.218	.305**	.031	.388**
Sig. (2-tailed)	.511	.274	.395	.095	.281	.006		.068	.010	.798	.001
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_8 Pearson Correlation	.137	.122	-.150	-.013	.126	.161	.218	1	.208	.033	.402**
Sig. (2-tailed)	.253	.312	.211	.913	.296	.181	.068		.081	.787	.001
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_9 Pearson Correlation	-.067	.234*	.134	.250*	.035	.362**	.305**	.208	1	.383**	.600**
Sig. (2-tailed)	.580	.050	.266	.035	.771	.002	.010	.081		.001	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_10 Pearson Correlation	.153	-.025	-.011	.367**	-.066	-.029	.031	.033	.383**	1	.398**
Sig. (2-tailed)	.202	.837	.930	.002	.582	.808	.798	.787	.001		.001
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Total_Skor Pearson Correlation	.426**	.578**	.420**	.564**	.486**	.452**	.388**	.402**	.600**	.398**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	10

2. Instrumen Motivasi (X1)

		Correlations										
		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.514**	.375**	.266*	.107	.230	.204	.381**	.047	-.132	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.025	.374	.054	.089	.001	.700	.272	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_2	Pearson Correlation	.514**	1	.421**	.157	.242*	.143	.065	.350**	-.146	-.031	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.191	.042	.236	.590	.003	.225	.798	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_3	Pearson Correlation	.375**	.421**	1	.323**	.427**	.206	.246*	.378**	.023	.206	.671**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.006	.000	.086	.038	.001	.852	.085	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_4	Pearson Correlation	.266*	.157	.323**	1	.421**	.374**	.067	.047	.373**	.228	.606**
	Sig. (2-tailed)	.025	.191	.006		.000	.001	.577	.695	.001	.056	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_5	Pearson Correlation	.107	.242*	.427**	.421**	1	.123	-.111	.470**	.292*	.465**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.374	.042	.000	.000		.307	.357	.000	.013	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_6	Pearson Correlation	.230	.143	.206	.374**	.123	1	.398**	.034	.262*	.152	.529**
	Sig. (2-tailed)	.054	.236	.086	.001	.307		.001	.780	.027	.205	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_7	Pearson Correlation	.204	.065	.246*	.067	-.111	.398**	1	.035	.145	.104	.404**
	Sig. (2-tailed)	.089	.590	.038	.577	.357	.001		.771	.228	.386	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_8	Pearson Correlation	.381**	.350**	.378**	.047	.470**	.034	.035	1	-.034	.215	.509**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.695	.000	.780	.771		.775	.072	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_9	Pearson Correlation	.047	-.146	.023	.373**	.292*	.262*	.145	-.034	1	.495**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.700	.225	.852	.001	.013	.027	.228	.775		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_10	Pearson Correlation	-.132	-.031	.206	.228	.465**	.152	.104	.215	.495**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.272	.798	.085	.056	.000	.205	.386	.072	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Total_Skor	Pearson Correlation	.571**	.541**	.671**	.606**	.622**	.529**	.404**	.509**	.447**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

3. InstrumenStres Kerja (X2)

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.320**	.503**	.070	.388**	-.025	.318**	.178	.191	.070	.651**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.563	.001	.835	.007	.137	.110	.563	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_2	Pearson Correlation	.320**	1	.085	.289	.249	.271	.089	.123	.049	.456**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.007		.481	.015	.036	.022	.460	.307	.685	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_3	Pearson Correlation	.503**	.085	1	.065	.287	.074	.512**	.159	.083	.273	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.481		.592	.015	.537	.000	.186	.493	.021	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_4	Pearson Correlation	.070	.289	.065	1	.158	.057	-.015	-.101	.277	.366**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.563	.015	.592		.187	.640	.904	.401	.019	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_5	Pearson Correlation	.388**	.249	.287	.158	1	.179	.077	.232	-.105	.158	.573**
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.015	.187		.136	.524	.051	.384	.187	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_6	Pearson Correlation	-.025	.271	.074	.057	.179	1	-.101	.190	.023	.162	.319**
	Sig. (2-tailed)	.835	.022	.537	.640	.136		.403	.113	.849	.177	.007
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_7	Pearson Correlation	.318**	.089	.512**	-.015	.077	-.101	1	.096	.134	.158	.457**
	Sig. (2-tailed)	.007	.460	.000	.904	.524	.403		.425	.264	.187	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_8	Pearson Correlation	.178	.123	.159	-.101	.232	.190	.096	1	.175	-.168	.414**
	Sig. (2-tailed)	.137	.307	.186	.401	.051	.113	.425		.145	.162	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_9	Pearson Correlation	.191	.049	.083	.277	-.105	.023	.134	.175	1	-.109	.375**
	Sig. (2-tailed)	.110	.685	.493	.019	.384	.849	.264	.145		.367	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Butir_10	Pearson Correlation	.070	.456**	.273	.366**	.158	.162	.158	-.168	-.109	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.563	.000	.021	.002	.187	.177	.187	.162	.367		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Total_Skor	Pearson Correlation	.651**	.566**	.635**	.428**	.573**	.319**	.457**	.414**	.375**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.001	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

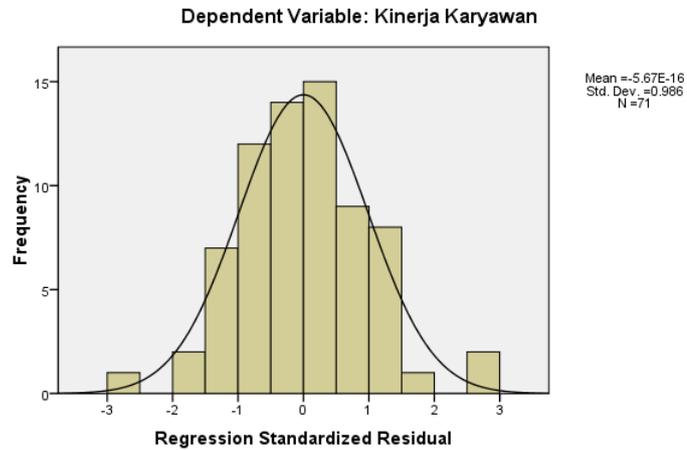
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	10

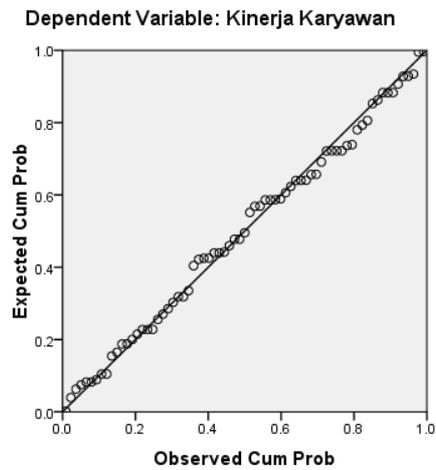
Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52897644
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Multikolinearitas

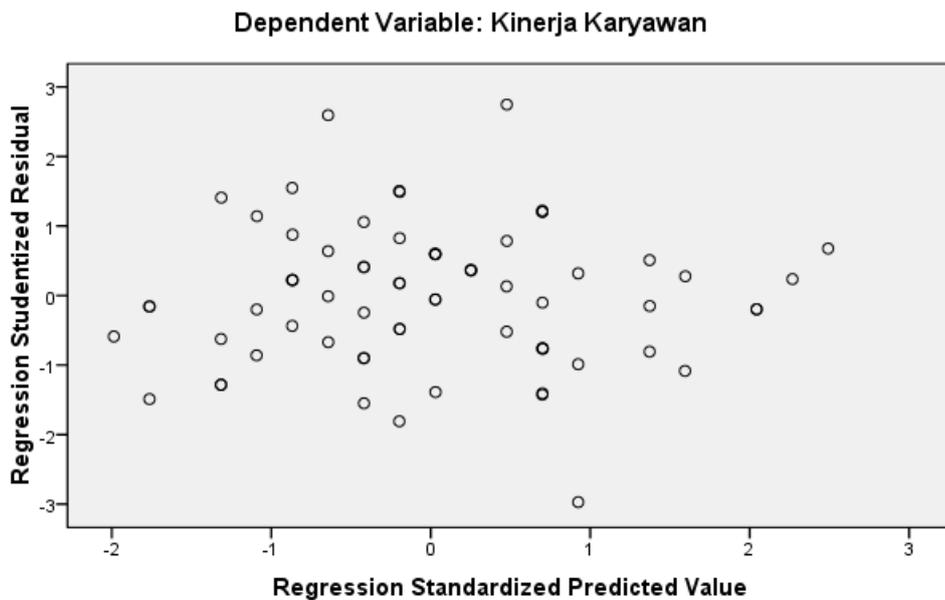
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.368	3.830		3.490	.001		
	Motivasi	.356	.089	.435	4.002	.000	.598	1.671
	Stres Kerja	.357	.107	.362	3.335	.001	.598	1.671

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.703	2.379		.716	.476
	Motivasi	-.048	.055	-.135	-.865	.390
	Stres Kerja	.035	.066	.082	.524	.602

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 7 : Hasil Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2) dan Regresi Linear Berganda

1. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.368	3.830		3.490	.001
	Motivasi	.356	.089	.435	4.002	.000
	Stres Kerja	-.357	.107	-.362	-3.335	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.229	2	88.615	36.823	.000 ^a
	Residual	163.644	68	2.407		
	Total	340.873	70			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.506	1.551

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.368	3.830		3.490	.001
	Motivasi	.356	.089	.435	4.002	.000
	Stres Kerja	-.357	.107	-.362	-3.335	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 : Hasil Wawancara dengan Pihak Manajemen

TRANSKRIP WAWANCARA

NARASUMBER : Pihak Manajemen Perusahaan

1. Apakah perusahaan memberikan jaminan berupa asuransi kepada setiap karyawan ?

Jawaban : iya perusahaan bertanggung jawab atas kesehatan karyawannya.

2. Bagaimana motivasi yang ada pada PT. Sinar Telekom ?

Jawaban : Motivasi yang ada pada PT. Sinar Telekom adalah dengan berupa hadiah , pujian, dan jenjang karir karyawan.

3. Apakah kebutuhan dasar karyawan sudah terpenuhi ?

Jawaban : Sudah, perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawannya.

4. Bagaimana cara yang tepat agar tidak terjadinya stres kerja?

Jawaban : Dengan cara memberikan motivasi dan menjalankan tugas yang di berikan atasan dengan penuh semangat.

5. Apakah anda dapat bekerja di bawah tekanan?

Jawaban : Tidak, karena bekerja di bawah tekanan akan menimbulkan stres pada karyawan.

6. Apa yang membuat anda merasa stres dalam melaksanakan tugas anda?

Jawaban : Yang membuat saya merasa stres dalam melaksanakan tugas karena tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya.

7. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom?

Jawaban : Kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan.

8. Bagaimana cara karyawan dalam memajukan perusahaan?

Jawaban : Dengan cara mengembangkan ide dan mengerjakan pekerjaan dengan baik.

9. Bagaimana kualitas kerja karyawan?

Jawaban : Karyawan memiliki bakat yang mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

10. Apa saja insentif pada karyawan PT. Sinar Telekom?

Jawaban : Karyawan selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaannya demi kelangsungan perusahaan.

Demikian wawancara ini saya laksanakan dengan sesuai prosedur dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

BUNGA HIDAYAH PAYO