

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**RIYANDI NURRAHMAD**  
**NPM. 1405160295**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIYANDI NURRAHMAD  
NPM : 1405160295  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA-TV MEDAN

Dinyatakan (A) lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Pembimbing

Dr. FASAR PASARIBU, SE, M.Si

Panitia Ujian

Sekretaris

JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, 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 : RIYANDI NURRAHMAD  
N.P.M : 1405160295  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

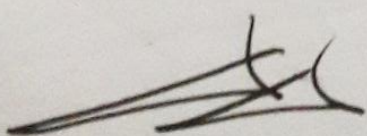
Pembimbing Skripsi


  
Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

  
Dr. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RYANDI MURRAHMAD  
NPM : 1405160295  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DATA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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 dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2017  
Pembuat Pernyataan



RE :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

### **RIYANDI NURRAHMAD (1405160295) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Skripsi. 2018**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 39 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pemilihan sampel digunakan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Data yang dikumpulkan melalui *questioner* yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Untuk uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} -2,723 > t_{tabel} 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} 4,305 > t_{tabel} 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai  $f_{hitung} 7.108 > f_{tabel} 3,26$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,349 menunjukkan bahwa 34,9% pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

**Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar – besarnya kepada:

1. Teristimewa dan yang tercinta penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua saya tercinta Ayahanda Junaedi dan Ibunda Sri Chasnawati yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa dan pengorbanan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Juga kepada adik saya Syarafina dan Taufiq Nurrahmad yang banyak memotivasi dan membantu skripsi penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Saripuddin, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing pada penulisan yang telah rela mengorbankan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesai skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawainya yang banyak membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Pimpinan beserta Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Buat Ira Jenny, Diki Sandi, Muhammad risky, Muhammad Reza Nst, Heri, Sahrul Ramadhan, Muhammad Hidayat, Aziz Azwar dan fahrurozi yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
11. Buat teman – teman kelas E Manajemen Pagi angkatan 2014 yang telah membantu dan selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyajian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengarapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi perbaikan – perbaikan di masa yang akan datang.

Dengan demikian penulis juga mengharapakan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dan bagi mahasiswa lain



agar dapat menjadi perbandingan dan dapat digunakan bagi yang membutuhkan dengan sebaik – baiknya.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

( Riyandi Nurrahmad )

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	8
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
d. Penilaian Kinerja.....	11
e. Indikator Kinerja.....	12
2. Stres Kerja.....	12
a. Pengertian Stres Kerja.....	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	13
c. Jenis-jenis Stres Kerja.....	14
d. Efek-efek Stres Kerja .....	14
g. Indikator Stres Kerja .....	15
3. Motivasi Kerja.....	16
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	16
b. Tujuan Motivasi Kerja.....	17
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	17
d. Metode Pemberian Motivasi Kerja .....	18
e. Indikator Motivasi Kerja .....	19
B. Kerangka Konseptual .....	19

C. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Definisi Oprasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Data Peneltian.....	38
2. Identitas Responden .....	38
3. Analisis Variabel Penelitian .....	41
4. Hasil Analisis Data .....	49
B. Pembahasan .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Waktu Penelitian.....	38
Tabel III-2 Skala Likert.....	39
Tabel III-3 Validitas Instrumen Stres Kerja (X1) .....	40
Tabel III-4 Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2).....	41
Tabel III-5 Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	42
Tabel III-6 Reabilitas Variabel Stres Kerja (X1) .....	43
Tabel III-7 Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	43
Tabel III-8 Reabilitas Variabel Kinerja (Y) .....	44
Tabel IV-1 Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel IV-2 Usia Responden .....	51
Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan .....	52
Tabel IV-4 Lama Bekerja .....	52
Tabel IV-5 Tingkat Penghasilan .....	53
Tabel IV-6 Skor Variabel Stres Kerja (X1) .....	54
Tabel IV-7 Skor Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	56
Tabel IV-8 Skor Variabel Kinerja (Y) .....	60
Tabel VI-9 Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel IV-10 Koefisiens Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel IV-11 Uji t Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	68
Tabel IV-12 Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	70
Tabel IV-13 Uji f .....	74
Tabel IV-14 Uji Koefisien Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar II-2 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar II-3 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar II-4 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	47
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	48
Gambar IV-1 Scatterplot .....	63
Gambar IV-2 Scatterplot .....	65
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	69
Gambar III-4 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	71
Gambar III-5 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam upaya sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut. Ketidakkampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2011: 279). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres.

Selain itu juga di perlukan pengawasan dan penilaian oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, selanjutnya keberlangsungan perusahaan tergantung dari kinerja karyawan, Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia di dalam dunia perusahaan merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional yg mana sumber daya manusia. merupakan peran vital dalam dunia kerja terkhusus dalam menentukan kinerja di suatu perusahaan. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa

memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi pusat perhatian pada setiap perusahaan yang ada yaitu faktor stres kerja. Siagian (2008:301) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Adapun masalah kinerja karyawan yang dihadapi di PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, karena kurang memiliki motivasi serta masih ada karyawan yang stress akibat beban kerja yang tinggi dan masih rendahnya kinerja beberapa karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan terhambat. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu atau target yang ditentukan.

Menurut Khairi (2014) dalam jurnalnya “ Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh

Kepuasan Kerja”. Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Zainuddin Abdullah, Darwanis, dan Basri zein (2012) dalam jurnalnya “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja auditor.

Selain itu, menurut Putu Ayu (2016) dalam jurnalnya “ Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda Olahraga”. Menyatakan bahwa memang ada stres kerja pada pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya Pemuda dan Olah Raga yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Ada pengaruh langsung (direct effect) stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Ada dan signifikan pengaruh langsung (direct effect) stres kerja terhadap kepuasan kerja secara negatif, artinya jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan turun.

Sedangkan menurut Odetta Lavelina (2015) dalam jurnalnya “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap”. Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara faktor -faktor stres kerja terhadap motivasi kerja.

Dan menurut Resky rahayu (2017) dalam jurnalnya “ Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Menyatakan bahwa hasil pengujian parsial ( uji t) antara variabel stres organisasi dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $6.027 > 1,667$ , koefisien regresi sebesar 0,505, dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05



hal ini berarti bahwa stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Selain itu, menurut Widya Wulansari dan Ade Parlaungan Nasution (2015) dalam jurnalnya “ Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. Menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff.

Sedangkan menurut Ayu Amandya Agung (2017) dalam jurnalnya “ Pengaruh Stres Kerja, Motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan “. Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari gejala masalah utama kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa hal, yaitu :

1. Masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, karena kurang memiliki motivasi.
2. Masih ada karyawan yang stress akibat beban kerja yang tinggi
3. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan prosedur perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun faktor – faktor kinerja yang dibatasi dalam penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan batasan lainnya adalah objek penelitian, yaitu karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan di bagian SDM.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam masalah stres kerja dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Memperluas pengetahuan ilmiah penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya mengenai objek masalah yang sama di masa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan dengan hasil seperti yang diharapkan, Rivai (2009, hal. 15)

Hasibuan (2013, hal. 94) menjelaskan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat ,memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Sedangkan Wibowo (2007, hal. 7) mengatakan bahwa: “kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil yang semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan harus benar- benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya.

## **b. Manfaat dan Tujuan Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal 10) adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- 3) Manfaat kinerja bagi individu

Adapun penjelasan dari manfaat di atas adalah:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan pengembangan sumber daya manusia non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.
- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu

mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011,hal 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2007, hal. 113-114) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Usaha yang dicurahkan
- 3) Faktor Dukungan Organisasi

Ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan adalah seberapa besar pengorbanan karyawan terhadap pekerjaannya. Usaha-usaha tersebut dapat dilihat dari motivasi, etika kerja, kehadiran, disiplin dan rancangan tugas tersebut.

## 3) Dukungan organisasi

Merupakan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dukungan-dukkungan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi seperti pelatihan, peralatan, standar kerja dan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*) artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

## 2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### **d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2011, hal.549) “ penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran

### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Husein Umar (dalam Mangkunegara, 2012, hal.18) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

1. Inisiatif, daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
2. Sikap yaitu sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.
3. Kerjasama, pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.



4. Tanggung jawab yaitu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap karyawan baik yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level jabatan yang rendah.

## **2. Stres kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang diperoleh oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Menurut Rivai (2011, hal 516) menyatakan bahwa stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Anoraga (2009, hal 108) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilikungannya yang dirasakan mengganggu yang mengakibatkan dirinya terancam. setiap aspek diperkerjakan dapat menjadi pembangkit stres.

Menurut Lila, Nel dan Titin (2015, hal 47) stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tekanan kerja baik fisik maupun mental yang dikarenakan ketidakseimbangan antara kepribadian pegawai dengan karakteristik pekerjaannya.

#### **b. Faktor-faktor Mempengaruhi Stres Kerja.**

Menurut Mangkunegara (2013 hal.157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja lebih besar, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar pegawai dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2009 hal. 193) mengungkapkan bahwa terdapat jumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi pegawai, diantaranya adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisor yang jelek
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

#### **c. Jenis-Jenis Stres Kerja**

Menurut Lila, Nel, dan Titin (2015, hal 47) secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi

- a. Stressor Individu, yang berasal dari diri individu sendiri meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Stressor Organisasi, yang berasal dari organisasi, yang terdiri dari:
  - a. faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
  - c. faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

**d. efek-efek stres kerja**

Menurut Lila, Nel dan Titin (2015, hal 52) efek stres yang diidentifikasi mungkin muncul meliputi:

1. Dampak subjektif (*subjective effect*)  
Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
2. Dampak perilaku (*behavioral effect*)  
Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.
3. Dampak kognitif (*cognitive effect*)  
Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik/ kecaman dan hambatan mental.
4. Dampak fisiologis (*physiological effect*)

Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan ;psikosomatis.

5. Dampak organisasi (*organizational effect*)

Produktivitas menurun /rendah,terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja, dan loyalitas terhadap instansi.

**e. Indikator stres kerja**

Menurut Stephen P. Robbins (2008, hal. 375) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stres kerja adalah :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
  - a) Cepat tersinggung
  - b) Tidak komunikatif
  - c) Banyak melamun
  - d) Lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi :
  - a) Meningkatkan detak jantung dan tekanan darah
  - b) Mudah lelah secara fisik
  - c) Pusing kepala
  - d) Problem tidur ( kebanyakan atau kekurangan tidur)
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
  - a) Merokok berlebihan
  - b) Menunda atau menghindari pekerjaan
  - c) Perilaku sabotase
  - d) Perilaku makan yang tidak normal ( kebanyakan atau kekurangan)

### **3. Motivasi kerja**

#### **a. Pengertian motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Sondang Siagian, (2008, hal 174) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya yang menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2012, hal 143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Supardi dan Anwar 2007) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu yang diberikan kepada seseorang sebagai dorongan atau rangsangan agar tercipta suatu tindakan atau keinginan yang ada pada dasarnya kekuatan yang ada dalam dirinya, sebagai timbal balik dengan pemberian motivasi, sebab pada dasarnya sulit bagi seorang untuk dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya unsur yang mendorong.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Menurut Nursalam (2007) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**c. Jenis-Jenis motivasi**

Jenis-jenis motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

1) motivasi positif (insentif positif)

maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

2) motivasi negatif (insentif negatif)

maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi waktu panjang dapat berakibat kurang baik, Hasibuan (2007, hal 105).

#### **d. Metode Pemberian Motivasi**

Metode pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu:

1) motivasi langsung (direct motivation)

adalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2) motivasi tidak langsung (indirect motivation)

adalah motivasi yang diberikan kepada individu karyawan yang hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, Hasibuan (2007, hal. 148).

#### **e. Indikator-indikator motivasi**

Menurut Hamzah B. Uno (2009, hal. 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

##### **Motivasi internal**

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

## **Motivasi Eksternal**

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhankerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

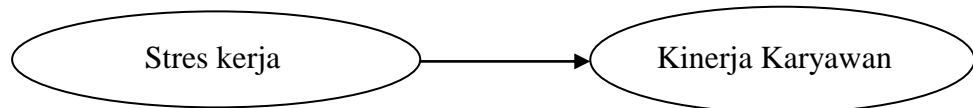
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Henny Rahayu Pertiwiningsih dan Durinda Puspasari (2014) dengan judul “ Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Telkom Surabaya Metro” diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Telkom Surabaya Metro. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  yang berarti nilai tersebut signifikan

Menurut Sondang Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi denganbaik biasanya berakibat pada ketikmampuan orang beriteraksu secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.



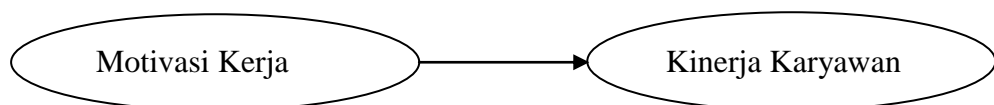


**Gambar II.1 : Kerangka Konseptual**

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) dengan judul “ Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat.

Sedangkan (Mangkunegara, 2010) dalam Erna mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan Kerja).



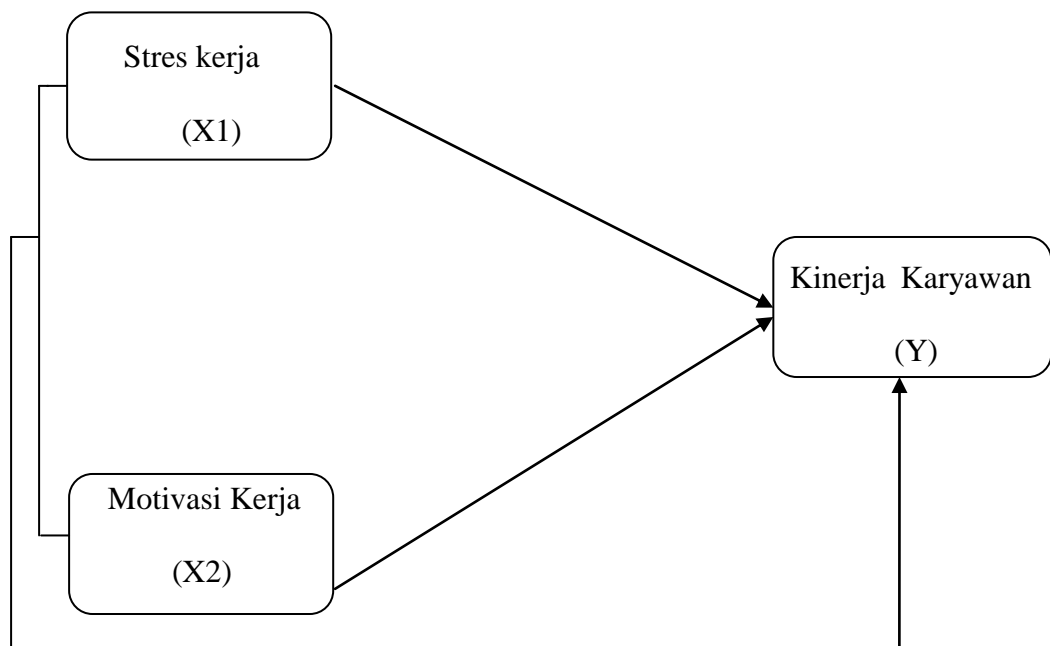
**Gambar II.2 Kerangka konseptual**

## **3. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penulis melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ruli Alifia Novianti (2016) dengan judul “ pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan

dampaknya terhadap kinerja karyawan di bagian funding officer and accounting officer PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang bangkalan, Madura”. maka diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya stres kerja yang terjadi, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Bangkalan, Madura.

Dan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang”. Maka diketahui bahwa Secara Parsial, motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.



**Gambar II.3 : Kerangka konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori Juliandi, Irfan dan Sapri (2015, hal. 44). Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun topic utama yang, menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas adalah stres kerja sebagai (X1), motivasi kerja sebagai (X2).

#### **B. Definisi Oprasional**

Definisi oprasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok/besar, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi oprasional yang diteliti adalah sebagai berikut:

##### **1. Stres Kerja (X1)**

stres kerja adalah suatu bentuk tekanan kerja baik fisik maupun mental yang dikarenakan ketidakseimbangan antara kepribadian pegawai dengan karakteristik pekerjaannya.

Menurut Stephen P. Robbins (2008, hal. 375) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stres kerja adalah :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
  - a) Cepat tersinggung
  - b) Tidak komunikatif
  - c) Banyak melamun
  - d) Lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi :
  - a) Meningkatkan detak jantung dan tekanan darah
  - b) Mudah lelah secara fisik
  - c) Pusing kepala
  - d) Problem tidur ( kebanyakan atau kekurangan tidur)
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
  - a) Merokok berlebihan
  - b) Menunda atau menghindari pekerjaan
  - c) Perilaku sabotase
  - d) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

## **2. Motivasi (X2)**

motivasi adalah suatu yang diberikan kepada seseorang sebagai dorongan atau rangsangan agar tercipta suatu tindakan atau keinginan yang ada pada dasarnya kekuatan yang ada dalam dirinya, sebagai timbal balik dengan pemberian motivasi, sebab pada dasarnya sulit bagi seorang untuk dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya unsur yang mendorong.

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

## **4. Motivasi internal**

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

## **2. Motivasi Eksternal**

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

## **3. Kinerja (Y)**

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil yang semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya.

Menurut Husein Umar (dalam Mangkunegara, 2012, hal.18) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Inisiatif.
- 2) Sikap.
- 3) Kerjasama.
- 4) Tanggung jawab.

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di Jalan Letjend Suprpto No 2 Medan.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu dalam penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 s/d selesai penyusunan penelitian ini dilaksanakan, berikut rinciannya :

**Tabel III-1**  
**Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Bulan/Minggu															
		Des'17				Jan'18				Feb'18				Mar'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Riset Awal		■														
3	Pembuatan Proposal		■	■	■												
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■								
5	Seminar Proposal								■								
6	Pengumpulan Data									■	■						
7	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																■

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian SDM pada PT Perkebunan nusantara IV sebanyak 39 Karyawan

##### 2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal.115) "Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi". Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 39 karyawan yang bekerja dibagian SDM pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian, Juliandi, Irfan dan Saprial ( 2015, hal. 69).

## 2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak, Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 69).

*Questioner* ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III-2 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono  
87) Sumber :  
(2012, hal.

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar, akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### a. Uji Validitas



Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 76), maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuarat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)$	= Kuadrat jumlah pengamat variabel Y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y
Rxy	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Menurut Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 77) langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagi

item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen.

**Tabel III-3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X1)**

<b>Item</b>	<b>Nilai</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,344 ( Positif )	0,032 < 0,05	Valid
Item 2	0,285 ( Positif )	0,079 < 0,05	Valid
Item 3	0,263 ( Positif )	0,010 < 0,05	Valid
Item 4	0,351 ( Positif )	0,028 < 0,05	Valid
Item 5	0,323 ( Positif )	0,045 < 0,05	Valid
Item 6	0,358 ( Positif )	0,025 < 0,05	Valid
Item 7	0,571 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,472 ( Positif )	0,002 < 0,05	Valid
Item 9	0,354 ( Positif )	0,027 < 0,05	Valid
Item 10	0,217 ( Positif )	0,018 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel III-4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)**

<b>Item</b>	<b>Nilai</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,228 ( Positif )	0,016 < 0,05	Valid
Item 2	0,290 ( Positif )	0,073 < 0,05	Valid
Item 3	0,590 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,111 ( Positif )	0,050 < 0,05	Valid
Item 5	0,553 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,518 ( Positif )	0,001 < 0,05	Valid
Item 7	0,463 ( Positif )	0,003 < 0,05	Valid
Item 8	0,646 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,668 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,506 ( Positif )	0,001 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel III-5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Kinerja)**

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,213 ( Positif )	0,019 < 0,05	Valid
Item 2	0,536 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,375 ( Positif )	0,019 < 0,05	Valid
Item 4	0,408 ( Positif )	0,010 < 0,05	Valid
Item 5	0,311 ( Positif )	0,054 < 0,05	Valid
Item 6	0,152 ( Positif )	0,035 < 0,05	Valid
Item 7	0,613 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,322 ( Positif )	0,045 < 0,05	Valid
Item 9	0,570 ( Positif )	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,373 ( Positif )	0,019 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Nunnally dan Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “ jika koefisien reabilitas (*spreamen brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reabilitas yang baik/reliable/terpercaya. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{(K-1)} \left[ \frac{\sum ab^2}{ai^2} \right]$$

Sugiyono (2012, hal. 190)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)  
k = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum ab^2$  = Jumlah varians butir  
 $ai^2$  = Varians total

**Tabel III-6**  
**Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.643	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,643 > 0,06$  maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel stres kerja adalah Reliabel (terpercaya).

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Reabilitas Motivasi kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,690 > 0,06$  maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel motivasi kerja adalah Reliabel (terpercaya).

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.604	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,604 > 0,06$  maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel kinerja adalah Reliabel (terpercaya).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, Sugiyono (2012, hal. 277). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Sugiyono (2012, hal. 192)

Keterangan :

Y	= Variabel Terikat
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub>	= Besarnya Koefisien Regresi dari Masing-masing Variabel
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	= Variabel Bebas
ε	= Variabel Pengganggu ( <i>standart error</i> )

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik jika model adalah model yang terbaik, maka hasil analisis layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk pencegahan masalah praktis, Juliandi, Irfan dan Saprial (2014, hal.140).

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal maka model regresi memnuhi asumsi normalitas Gujarati, Santoso dan Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.160).

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen, Gujarati, Santoso dan Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.161). cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5, Hines dan Montgomery dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.160).

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi redisual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Arief dan Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.161).

Menurut Santoso dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 162) dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji t

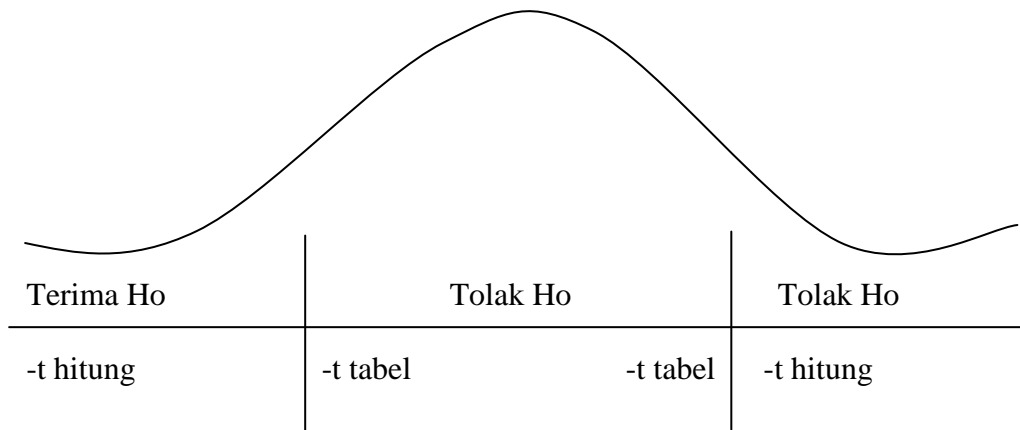
Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus perhitungan uji t yaitu :

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

Sugiyono (2012, hal. 184)

Keterangan :

t = Nilai t terhitung  
rxy = Korelasi xy yang ditemukan  
n = Jumlah Sampel



## 3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y).

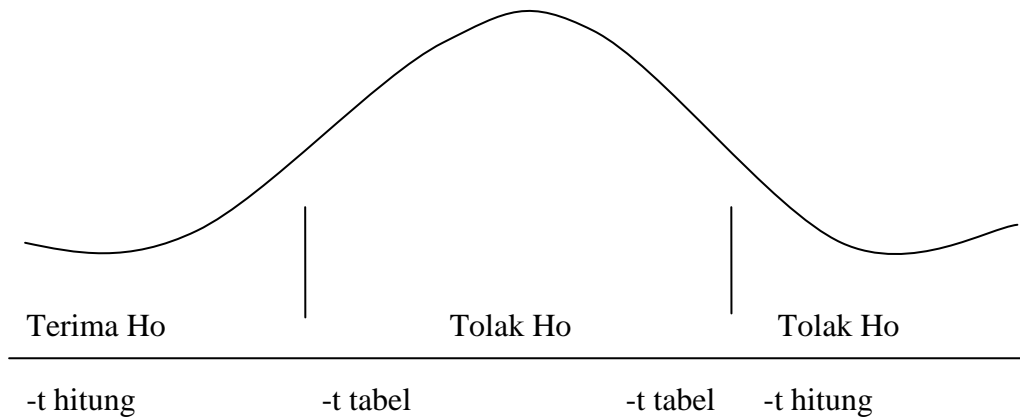
Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 192)

Keterangan :

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel  
 R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel bebas  
 n = Jumlah sampel



#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh anatar variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012:198)

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi  
 R<sup>2</sup> : Koefisien Korelasi  
 100% : Persentase Kontribusi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden. Dalam hal ini data yang diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk mengetahui hubungan kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, penelitian ini menggunakan *questioner* sebagai alat pengumpulan data atau *instrument* yang kemudian diolah dan dianalisis.

Dalam penelitian ini *questioner* disebarakan sebanyak 39 lembar sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden penelitian dengan 30 item pernyataan. Setelah *questioner* disebarakan dan diisi responden, maka peneliti mentabulasi data dari setiap pernyataan dan diuji melalui langkah-langkah yang telah di tentukan BAB III.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

##### **2. Identitas Responden**

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut ini tabel-tabel penjelasan responden penulisan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja serta penghasilan perbulan.

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel IV-1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	35.9	35.9	35.9
	Perempuan	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil SPSS 16.0*

Responden penelitian sebanyak 39 orang, dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang laki-laki (64,1%) dan perempuan sebanyak 14 orang (35,9%) dari total keseluruhan sampel.

**a. Usia**

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	5	12.8	12.8	12.8
	31-40 Tahun	27	69.2	69.2	82.1
	41-50 Tahun	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil SPSS 16.0*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan bagian SDM pada kelompok usia 21-30 tahun adalah 5 orang (12,8%), kelompok usia 31-40 tahun adalah 27 orang (69,2%), dan kelompok usia 41-50 tahun adalah 7 orang (17,9%).

**b. Tingkat Pendidikan**

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	2	5.1	5.1	5.1
	D3	7	17.9	17.9	23.1
	S1	27	69.2	69.2	92.3
	S2	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil SPSS 16.0*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 2 orang (5,1%), pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 7 orang (17,9%), pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang (69,2%) dan pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,7%).

**c. Lama Bekerja**

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		lama bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-3 Tahun	4	10.3	10.3	10.3
	4-5 Tahun	9	23.1	23.1	33.3
	6-7 Tahun	11	28.2	28.2	61.5
	>8 Tahun	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil SPSS 16.0*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang lama bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, pada tingkat lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 4 orang (10,3%), pada tingkat lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 9 orang (23,19%),

pada tingkat lama bekerja 6-7 tahun sebanyak 11 orang (28,2%) dan pada tingkat lama bekerja sebanyak 15 orang (38, 5%).

**d. Tingkat Penghasilan**

**Tabel IV-5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan**

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,1-3 Juta	3	7.7	7.7	7.7
	4-5 Juta	12	30.8	30.8	38.5
	6-7 Juta	10	25.6	25.6	64.1
	>8 Juta	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil SPSS 16.0*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang tingkat penghasilan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, pada tingkat penghasilan 2,1-3 juta sebanyak 3 orang (7,7%), pada tingkat penghasilan 4-5 juta sebanyak 12 orang (30,8%), pada tingkat penghasilan 6-7 tahun sebanyak 10 orang (25,6%) dan pada tingkat penghasilan sebanyak 14 orang (35, 9%).

**3. Analisis Variabel Penelitian**

**a. Variabel Stres Kerja (X1)**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Skor Variabel Stres Kerja (X1)**

No. Ite	Alternatif Jawaban					
	SS	S	N	TS	STS	Jumlah

<b>m</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	17	43,6	11	28,2	10	25,6	1	2,5	0	0	39	100
2	11	28,2	19	48,7	7	17,9	5,1	0	0	0	39	100
3	10	25,6	15	38,5	14	35,9	0	0	0	0	39	100
4	13	33,3	17	43,6	9	23,1	0	0	0	0	39	100
5	10	25,6	15	38,5	14	35,9	0	0	0	0	39	100
6	6	15,4	15	38,5	17	43,6	1	2,6	0	0	39	100
7	11	28,2	20	51,3	8	20,5	0	0	0	0	39	100
8	8	20,5	15	38,5	13	33,3	3	7,7	0	0	39	100
9	7	17,9	19	48,7	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100
10	14	35,9	18	46,2	7	17,9	0	0	0	0	39	100

*Sumber : Data Diolah (2018)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Komunikasi antar karyawan harus terjalin dengan baik, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (43,6 %).
- b) Jawaban responden tentang Kelelahan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- c) Jawaban responden Istirahat yang cukup dapat memberikan kinerja yang maksimal, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 15 orang (38,5 %).
- d) Jawaban responden tentang Merokok dapat mempengaruhi kualitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 17 orang (43,6 %).
- e) Jawaban responden tentang Menunda nunda pekerjaan dapat mengakibatkan beban kerja, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 15 orang (38,5 %).
- f) Jawaban responden tentang Faktor asupan makanan dapat mempengaruhi kebugaran dalam menjalankan aktifitas, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 17 orang (43,6 %).
- g) Jawaban responden tentang Perilaku sabotase dalam perusahaan dapat mengakibatkan tingkat stres, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- h) Jawaban responden tentang Menurunnya kualitas antarpersonal mengakibatkan terjadinya beban kerja yang berlebihan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 15 orang (38,5 %).

- i) Jawaban responden tentang Banyak melamun dapat menurunkan tingkat konsentrasi, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- j) Jawaban responden tentang Kecemasan, ketegangan, dan kebingungan dapat mempengaruhi kinerja diantar karyawan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang stres kerja yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **b. Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut :

**Tabel IV-7**

#### **Skor Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No. Ite m	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	33,3	14	35,9	10	25,6	2	5,1	0	0	39	100
2	8	20,5	16	41,0	13	33,3	2	5,1	0	0	39	100
3	10	25,6	16	41,0	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100

4	16	41,0	12	30,8	9	23,1	2	5,1	0	0	39	100
5	14	35,9	12	30,8	11	28,2	2	5,1	0	0	39	100
6	10	25,6	20	51,3	9	23,1	0	0	0	0	39	100
7	9	23,1	12	30,8	16	41,0	2	5,1	0	0	39	100
8	16	41,0	19	48,7	4	10,3	0	0	0	0	39	100
9	10	25,6	19	48,7	9	23,1	1	2,6	0	0	39	100
10	13	33,3	16	41,0	8	20,5	2	5,1	0	0	39	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 14 orang (35,9 %).
- b) Jawaban responden tentang Hampir setiap pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 16 orang (41,0 %).
- c) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan sangat menantang, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 16 orang (41,0 %).
- d) Jawaban responden tentang Gaji dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang (41,0 %).
- e) Jawaban responden tentang bonus yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang (35,9 %).



- f) Jawaban responden tentang Situasi lingkungan bekerja sangat baik dan menyenangkan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 21 orang (51,3 %).
- g) Jawaban responden tentang Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 16 orang (41,0 %).
- h) Jawaban responden tentang Mengutamakan prestasi dari apa yang sudah dikerjakan, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 19 orang (48,7 %).
- i) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja saya, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- j) Jawaban responden tentang Pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh atasan akan memotivasi kerja karyawan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 16 orang (41,0 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang motivasi kerja yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

### **c. Variabel Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

**Tabel IV-8**  
**Skor Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	35,9	12	30,8	13	33,3	0	0	0	0	39	100
2	14	35,9	19	48,7	6	15,4	0	0	0	0	39	100
3	13	33,3	8	20,5	17	43,6	1	2,6	0	0	39	100
4	14	35,9	11	29,2	14	35,9	0	0	0	0	39	100
5	8	20,5	21	53,8	10	25,6	0	0	0	0	39	100
6	9	23,1	15	38,5	15	38,5	0	0	0	0	39	100
7	8	20,5	22	56,4	8	20,5	1	2,6	0	0	39	100
8	12	30,8	12	30,8	13	33,3	2	5,1	0	0	39	100
9	10	25,6	24	61,5	5	12,8	0	0	0	0	39	100
10	12	30,8	16	41,0	10	25,6	1	2,6	0	0	39	100

*Sumber : Data Diolah (2018)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang (35,9 %).
- b) Jawaban responden tentang Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).

- c) Jawaban responden tentang Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 17 orang (43,8 %).
- d) Jawaban responden tentang Atasan selalu memberi tahu pegawai dengan tugas yang akan diberikan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang (35,9 %).
- e) Jawaban responden tentang Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 21 orang (53,8 %).
- f) Jawaban responden tentang Mengutamakan kesopanan dalam berbagai aktifitas, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 15 orang (38,5 %).
- g) Jawaban responden tentang Kerjasama antar karyawan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 22 orang (56,4 %).
- h) Jawaban responden tentang Menciptakan hal-hal yang baru didalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 13 orang (33,3%).
- i) Jawaban responden tentang Harus siap ditempatkan dimana saja dalam menjalankan tugas, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 24 orang (61,5 %).
- j) Jawaban responden tentang Atasan harus membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antarkaryawan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 16 orang (41,0 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang kinerja yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat diterima atau kinerjanya sudah diterapkan dan berjalan baik di perusahaan.

#### **4. Hasil Analisis Pengujian**

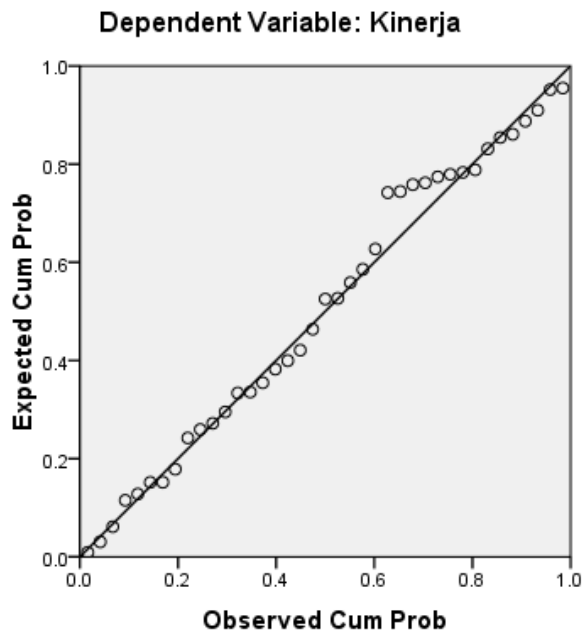
##### **a. Asumsi Klasik**

uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal. 160). Ada beberapa pengujiannya yaitu :

##### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memnuhi asumsi normalitas Gujarati, Santoso dan Areif dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.160).

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1 Scatterplot**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karna data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

## **2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen, Gujarati, Santoso dan Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.161). cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5, Hines dan Montgomery dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.160).

**Tabel VI-9**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

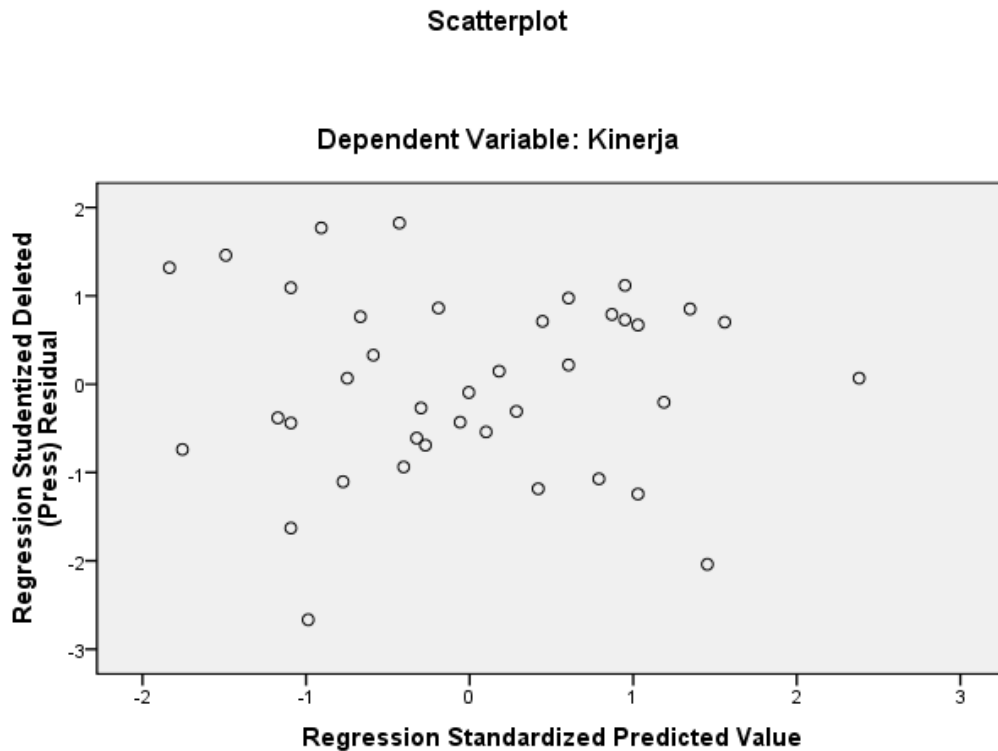
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.415	2.408
Motivasi Kerja	.415	2.408

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana nilai VIF 2.408 yaitu lebih kecil dari 4 atau 5.

### **3. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Arief dan Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.161).



**Gambar IV-2 Scatterplot**

Jika dilihat dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta terstruktur diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

#### **4. Regresi Linier Berganda**

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel stres kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV-10**

#### **Koefisiens Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.392	3.242		5.364	.000		
Stres Kerja	-.662	.243	-.568	-2.723	.010	.415	2.408
Motivasi Kerja	.815	.189	.898	4.305	.000	.415	2.408

a. Dependent Variable: Kinerja

Data perhitungan dengan menggunakan program computer yaitu SPSS

(Statistic Program For Sicial Socience) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 17.392$$

$$\beta = -0.662$$

$$\beta = 0.815$$

Kesimpulan :

1. Nilai koefisien regresi  $Y = 17.392$  menunjukkan apabila variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17.392.
2. Nilai koefisien regresi  $X1 = -0.662$  menunjukkan apabila stres kerja mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sebesar 66,2% pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Nilai koefisien regresi  $X2 = 0.815$  menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 81,5% pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.



### a. Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan signifikan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

#### 1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Tabel IV-11

#### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.392	3.242		5.364	.000
	Stres Kerja	-.662	.243	-.568	-2.723	.010
	Motivasi Kerja	.815	.189	.898	4.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui stres kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan *SPSS for windows versi 16.0* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

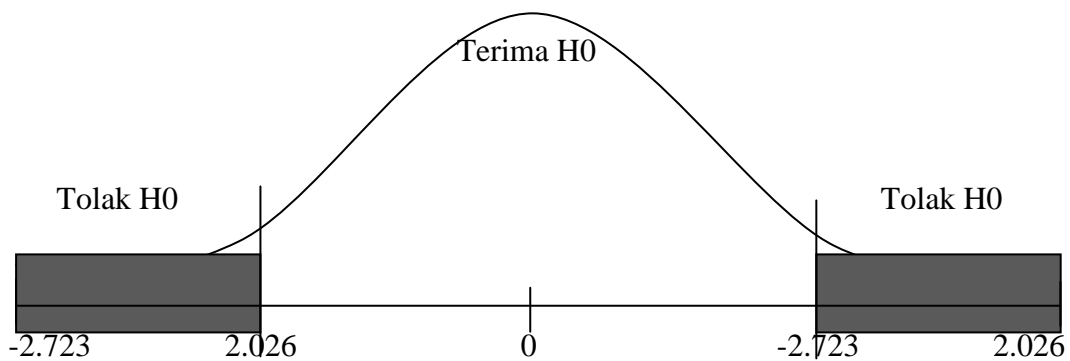
$$t_{hitung} = -2.723$$

$$t_{tabel} = 2.026$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H0 terima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$

Ha ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$



**Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.723 < t_{tabel}$  sebesar 2.026 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$  stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan arah hubungannya negatif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

**Tabel IV-12**

**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.392	3.242		5.364	.000
	Stres Kerja	-.662	.243	-.568	-2.723	.010
	Motivasi Kerja	.815	.189	.898	4.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui pelatihan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan *SPSS for windows versi 16.0* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

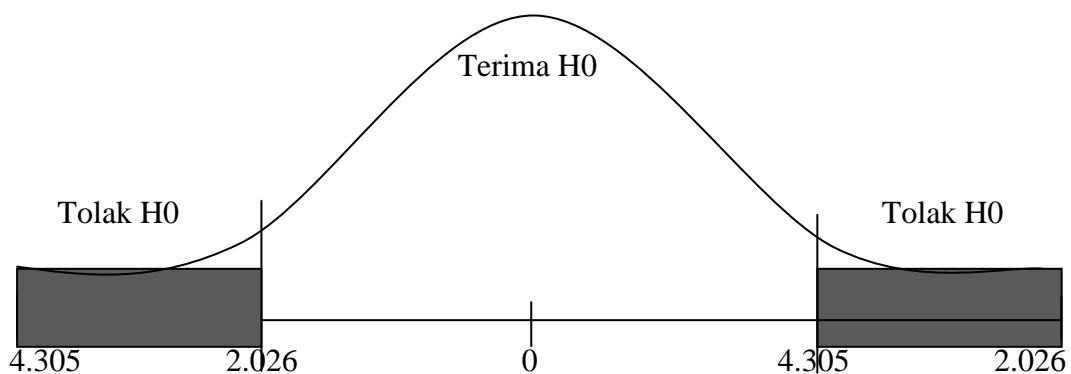
$$t_{hitung} = 4.305$$

$$t_{tabel} = 2.026$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H0 terima jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$

Ha ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$



**Gambar IV-4 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}$  sebesar  $4.305 > t_{tabel}$  sebesar 2.026 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya

motivasi kerja diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

**b. Uji f**

Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilakukan pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-13**

**Uji f**

**ANOVA<sup>b</sup>**

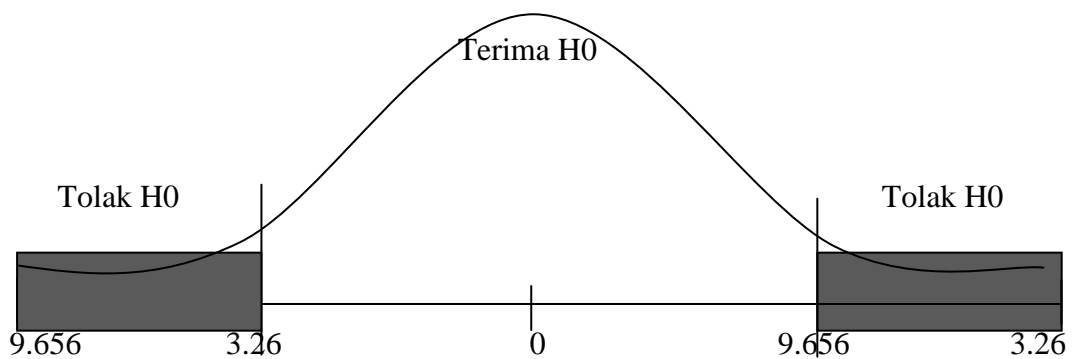
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.161	2	70.080	9.656	.000 <sup>a</sup>
	Residual	261.275	36	7.258		
	Total	401.436	38			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$f_{\text{tabel}} n - k - 1 = 39 - 2 - 1 = 36$  adalah 3.26

$f_{\text{hitung}} = 9.656$



**Gambar IV-5 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji  $f_{hitung}$  pada tabel diatas yaitu  $9.656 > f_{tabel}$  3.26 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, sementara nilai  $f_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 36$  dengan tidak signifikan 5% adalah 3,26. Dari tabel perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*.

**Tabel IV-14**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.313	2.69400

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R-Square*) 0.349, hal ini berarti stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 34,9% sedangkan sisanya 65,1% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Penelitian ini melakukan penelitian pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui apakah stres kerja dan motivasi kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $-2.723 < 2.026$  dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar  $-0.662$  membuktikan bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut menurun.

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar  $0.010 < 0.000$  hal ini berarti stres kerja didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairi (2014) dalam jurnalnya Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan..

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4.305 > 2.026$  dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0.815 membuktikan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila motivasi baik maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Dari Hasil penghitungan tersebut sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan dimana motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun karyawan dalam beberapa hal mengalami stres kerja dari beberapa hal. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan ini dapat menutupi stres yang terjadi pada setiap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat stabil atau bahkan meningkat.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar  $0.000 < 0.000$  hal ini berarti motivasi ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amandya Agung (2017) dalam jurnalnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 9.656 dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan demikian disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti bahwa kecenderungan meningkatnya stres kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan sebaliknya, jika stres kerja menurun maka akan meningkatnya kinerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti bahwa kecenderungan tingginya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti, jika variabel stres kerja diturunkan dan motivasi kerja di tingkatkan secara bersamaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :



1. Kepada unsur pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan seharusnya lebih memperhatikan dan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya.
2. Kepada unsur pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diharapkan agar selalu memberikan motivasi kepada karyawannya supaya adanya dorongan dan peningkatan prestasi kerja.
3. Kepada unsur pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan seharusnya selalu memperhatikan kinerja karyawan, berhasil tidaknya suatu perusahaan itu karena ada nya tenaga-tenaga ahli yang profesional dan menjunjung tinggi etos kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,  
Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. Zainuddin, Darwanis, dan Basri Zein (2012). Pengaruh Stres Kerja  
Terhadap Kinerja Auditor Vol 2. No 1.
- Amanda ayu.agung (2017) *pengaruh stres kerja, motivasi Kerja dan kompensasi  
terhadap kinerja*. Vol 6. No 7
- Ayu.Putu (2016) *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*  
Vol V. No 2
- B.Uno, Hamzah (2009). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi  
Aksara.
- Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan Wibawa.I Made Artha (2016) *Pengaruh Stres  
Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.5 No 12  
Universitas Udayana
- Hasibuan, malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,  
Bumi Aksara, Jakarta.
- H.M Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta:  
Mitra Wacana Media.
- Istijanto (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama
- Juliandi, Azuar (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Lila Bismala, Nel Arianty, dan Titin Farida (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan:  
Umsu Press.
- Levelina.Odetta (2015) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai  
Tetap* Vol 2. No 1

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Novianti.Ruli Alifia (2016) *Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja dan*

*Dampaknya Terhadap Kinerja.Vol 4 No 4*

Pertiwiningsih.Heni Rahayu dan Puspasari.Durinda (2014) *Pengaruh Stres Kerja*

*Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.

Rahayu.Risky (2017) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Theodora.Olivia (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Vol 3 No.15

Yofandi.Ahmad (2017) *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja*

*Terhadap Kinerja Karyawan.Vol 4 No 1*.

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total X1
1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	27
2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	21
3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	19
4	2	2	3	3	3	3	4	1	1	2	1	3	2	3	2	22
5	2	2	3	4	3	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	20
6	2	3	2	4	3	1	4	2	1	2	3	2	2	1	2	20
7	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	20
8	2	3	2	4	3	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	17
9	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	21
10	2	3	2	4	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	17
11	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	25
12	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	2	21
13	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	22
14	2	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	21
15	1	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	15
16	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	21
17	1	3	3	4	4	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	21
18	1	3	3	5	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	18
19	1	3	3	3	4	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	16
20	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	24
21	1	3	4	4	5	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	24
22	1	3	4	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	17
23	1	3	4	4	5	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	21
24	1	3	3	3	4	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	19
25	1	3	3	3	4	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	18
26	1	3	3	5	5	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	23
27	1	3	3	5	5	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	21
28	1	3	3	5	5	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	19
29	1	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	18
30	1	3	3	5	5	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	21
31	1	4	3	5	4	2	1	3	1	1	3	1	3	2	3	20
32	1	4	3	5	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	24
33	1	4	3	5	4	2	3	1	1	3	4	3	4	3	2	26
34	1	4	3	5	5	3	1	2	3	2	3	1	2	1	2	20
35	1	4	3	5	5	1	2	1	2	1	2	2	3	4	2	20
36	1	4	3	5	5	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	17
37	1	4	3	5	5	3	1	1	1	3	2	2	4	3	1	21
38	1	4	3	5	5	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	18
39	1	4	3	5	5	3	1	3	2	3	2	3	4	3	1	25

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total X2
1	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	4	2	3	3	25
2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	23
3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	21
4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	2	4	27
5	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	1	22
6	2	3	2	4	3	1	1	4	2	3	1	2	4	2	2	22
7	2	3	3	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	20
8	2	3	2	4	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	21
9	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
10	2	3	2	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	13
11	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	27
12	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	21
13	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	1	2	20
14	2	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	22
15	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	15
16	1	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	2	18
17	1	3	3	4	4	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	19
18	1	3	3	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	20
19	1	3	3	3	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	13
20	1	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	2	2	2	3	22
21	1	3	4	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	24
22	1	3	4	5	5	3	1	1	1	2	1	3	3	1	2	18
23	1	3	4	4	5	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23
24	1	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	1	1	3	18
25	1	3	3	3	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	16
26	1	3	3	5	5	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	25
27	1	3	3	5	5	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	18
28	1	3	3	5	5	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	20
29	1	3	3	3	5	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	18
30	1	3	3	5	5	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	24
31	1	4	3	5	4	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	18
32	1	4	3	5	4	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	23
33	1	4	3	5	4	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	24
34	1	4	3	5	5	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	17
35	1	4	3	5	5	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	19
36	1	4	3	5	5	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	15
37	1	4	3	5	5	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	18
38	1	4	3	5	5	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	14
39	1	4	3	5	5	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	22

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total y
1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	22
2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	1	3	2	24
3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	2	2	2	24
4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	25
5	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	24
6	2	3	2	4	3	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	25
7	2	3	3	4	3	2	3	3	1	1	2	3	1	2	1	19
8	2	3	2	4	3	2	4	1	3	3	1	2	3	3	3	25
9	2	3	3	4	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	4	22
10	2	3	2	4	3	2	1	2	3	4	1	1	2	1	3	20
11	2	3	3	4	3	2	3	4	4	1	1	3	3	2	2	25
12	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1	2	21
13	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	20
14	2	3	3	4	4	1	4	2	1	4	2	3	2	3	2	24
15	1	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	4	19
16	1	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	4	2	3	1	21
17	1	3	3	4	4	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	21
18	1	3	3	5	4	1	3	2	1	1	1	2	2	4	2	19
19	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	21
20	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	24
21	1	3	4	4	5	4	1	2	2	1	1	2	1	2	2	18
22	1	3	4	5	5	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	20
23	1	3	4	4	5	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	19
24	1	3	3	3	4	1	2	2	2	1	3	1	1	1	3	17
25	1	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	23
26	1	3	3	5	5	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	22
27	1	3	3	5	5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	17
28	1	3	3	5	5	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	23
29	1	3	3	3	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	19
30	1	3	3	5	5	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	18
31	1	4	3	5	4	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	19
32	1	4	3	5	4	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	20
33	1	4	3	5	4	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	18
34	1	4	3	5	5	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	17
35	1	4	3	5	5	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	18
36	1	4	3	5	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	12
37	1	4	3	5	5	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	14
38	1	4	3	5	5	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	15
39	1	4	3	5	5	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	16









	Sig. (2-tailed)	.693	.950	.949		.590	.823	.181	.984	.986	.169	.010
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 5	Pearson Correlation	-.157	.160	-.072	-.089	1	-.119	.023	.401*	.144	-.096	.311
	Sig. (2-tailed)	.339	.330	.661	.590		.471	.890	.011	.380	.560	.054
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 6	Pearson Correlation	.042	.054	-.086	.037	-.119	1	.054	-.302	.001	-.001	.152
	Sig. (2-tailed)	.798	.742	.602	.823	.471		.745	.062	.994	.995	.035
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 7	Pearson Correlation	.056	.263	.321*	.219	.023	.054	1	.017	.371*	.010	.613**
	Sig. (2-tailed)	.733	.106	.046	.181	.890	.745		.916	.020	.954	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 8	Pearson Correlation	-.164	.180	.158	.003	.401*	-.302	.017	1	.223	-.106	.322*
	Sig. (2-tailed)	.318	.273	.336	.984	.011	.062	.916		.173	.520	.045
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 9	Pearson Correlation	.111	.312	.119	.003	.144	.001	.371*	.223	1	.001	.570**
	Sig. (2-tailed)	.499	.053	.469	.986	.380	.994	.020	.173		.995	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 10	Pearson Correlation	.034	.259	.040	.225	-.096	-.001	.010	-.106	.001	1	.373*
	Sig. (2-tailed)	.836	.112	.807	.169	.560	.995	.954	.520	.995		.019
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.213	.536**	.375*	.408**	.311	.152	.613**	.322*	.570**	.373*	1
	Sig. (2-tailed)	.193	.000	.019	.010	.054	.356	.000	.045	.000	.019	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

## PENGUJIAN REABILITAS VARIABEL VARIABEL STRES KERJA

### Reliability

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLE**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	11

## VARIABEL MOTIVASI KERJA

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	11

## VARIABEL KINERJA

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	11

## IDENTITAS RESPONDEN

### Frequencies

[DataSet0]

**Statistics**

		jenis kelamin	usia	pendidikan	lama bekerja	penghasilan
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0

## Frequency Table

### jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	35.9	35.9	35.9
	Perempuan	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	5	12.8	12.8	12.8
	31-40 Tahun	27	69.2	69.2	82.1
	41-50 Tahun	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	2	5.1	5.1	5.1
	D3	7	17.9	17.9	23.1
	S1	27	69.2	69.2	92.3
	S2	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-3 Tahun	4	10.3	10.3	10.3

4-5 Tahun	9	23.1	23.1	33.3
6-7 Tahun	11	28.2	28.2	61.5
>8 Tahun	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

#### Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,1-3 Juta	3	7.7	7.7	7.7
4-5 Juta	12	30.8	30.8	38.5
6-7 Juta	10	25.6	25.6	64.1
>8 Juta	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

#### VARIBAEK STRES KERJA

#### Statistics

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Ttl
N Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### Frequency Table

#### item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	17	43.6	43.6	43.6
Setuju	11	28.2	28.2	71.8
Netral	10	25.6	25.6	97.4
tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**item 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
	Setuju	19	48.7	48.7	76.9
	Netral	7	17.9	17.9	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	15	38.5	38.5	64.1
	Netral	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	setuju	17	43.6	43.6	76.9
	netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	setuju	15	38.5	38.5	64.1
	netral	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	6	15.4	15.4	15.4
	setuju	15	38.5	38.5	53.8
	netral	17	43.6	43.6	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
	setuju	20	51.3	51.3	79.5
	netral	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	setuju	15	38.5	38.5	59.0
	netral	13	33.3	33.3	92.3
	tidak setuju	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	7	17.9	17.9	17.9
	setuju	19	48.7	48.7	66.7
	netral	12	30.8	30.8	97.4



tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**item 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
setuju	18	46.2	46.2	82.1
netral	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Ttl**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	2.6	2.6	2.6
16	1	2.6	2.6	5.1
17	4	10.3	10.3	15.4
18	4	10.3	10.3	25.6
19	3	7.7	7.7	33.3
20	6	15.4	15.4	48.7
21	10	25.6	25.6	74.4
22	2	5.1	5.1	79.5
23	1	2.6	2.6	82.1
24	3	7.7	7.7	89.7
25	2	5.1	5.1	94.9
26	1	2.6	2.6	97.4
27	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**VARIABEL MOTIVASI KERJA**

**Statistics**

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Ttl
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	-----

N Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Setuju	14	35.9	35.9	69.2
	Netral	10	25.6	25.6	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	Setuju	16	41.0	41.0	61.5
	Netral	13	33.3	33.3	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	16	41.0	41.0	66.7
	Netral	12	30.8	30.8	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	16	41.0	41.0	41.0
	Setuju	12	30.8	30.8	71.8
	Netral	9	23.1	23.1	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
	Setuju	12	30.8	30.8	66.7
	Netral	11	28.2	28.2	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	20	51.3	51.3	76.9
	Netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
	Setuju	12	30.8	30.8	53.8
	Netral	16	41.0	41.0	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0

**item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
	Setuju	12	30.8	30.8	53.8
	Netral	16	41.0	41.0	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	16	41.0	41.0	41.0
	Setuju	19	48.7	48.7	89.7
	Netral	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	19	48.7	48.7	74.4
	Netral	9	23.1	23.1	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Setuju	16	41.0	41.0	74.4
	Netral	8	20.5	20.5	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0



## Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
	setuju	12	30.8	30.8	66.7
	netral	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
	setuju	19	48.7	48.7	84.6
	netral	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	setuju	8	20.5	20.5	53.8
	netral	17	43.6	43.6	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
	setuju	11	28.2	28.2	64.1
	netral	14	35.9	35.9	100.0

**item 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
	setuju	11	28.2	28.2	64.1
	netral	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	setuju	21	53.8	53.8	74.4
	netral	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
	setuju	15	38.5	38.5	61.5
	netral	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	setuju	22	56.4	56.4	76.9
	netral	8	20.5	20.5	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	12	30.8	30.8	30.8
	setuju	12	30.8	30.8	61.5
	netral	13	33.3	33.3	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	setuju	24	61.5	61.5	87.2
	netral	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	12	30.8	30.8	30.8
	setuju	16	41.0	41.0	71.8
	netral	10	25.6	25.6	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Ttl**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	2	5.1	5.1	5.1
	14	1	2.6	2.6	7.7
	15	2	5.1	5.1	12.8
	16	1	2.6	2.6	15.4



17	1	2.6	2.6	17.9
18	7	17.9	17.9	35.9
19	2	5.1	5.1	41.0
20	4	10.3	10.3	51.3
21	3	7.7	7.7	59.0
22	6	15.4	15.4	74.4
23	3	7.7	7.7	82.1
24	3	7.7	7.7	89.7
25	2	5.1	5.1	94.9
27	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

## HASIL PENGUJIAN UJI ASUMSI KLASIK, REGRESI LINIER BERGANDA DAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

### Regression

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Stres Kerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.313	2.69400

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.161	2	70.080	9.656	.000 <sup>a</sup>
	Residual	261.275	36	7.258		
	Total	401.436	38			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.392	3.242		5.364	.000		
	Stres Kerja	-.662	.243	-.568	-2.723	.010	.415	2.408
	Motivasi Kerja	.815	.189	.898	4.305	.000	.415	2.408

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Motivasi Kerja	Stres Kerja
1	Correlations	Motivasi Kerja	1.000	-.765
		Stres Kerja	-.765	1.000
	Covariances	Motivasi Kerja	.036	-.035
		Stres Kerja	-.035	.059

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions
-------	---------	------------	-----------------	----------------------

on				(Constant)	Stres Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	13.981	.67	.01	.33
	3	.005	24.859	.33	.99	.67

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

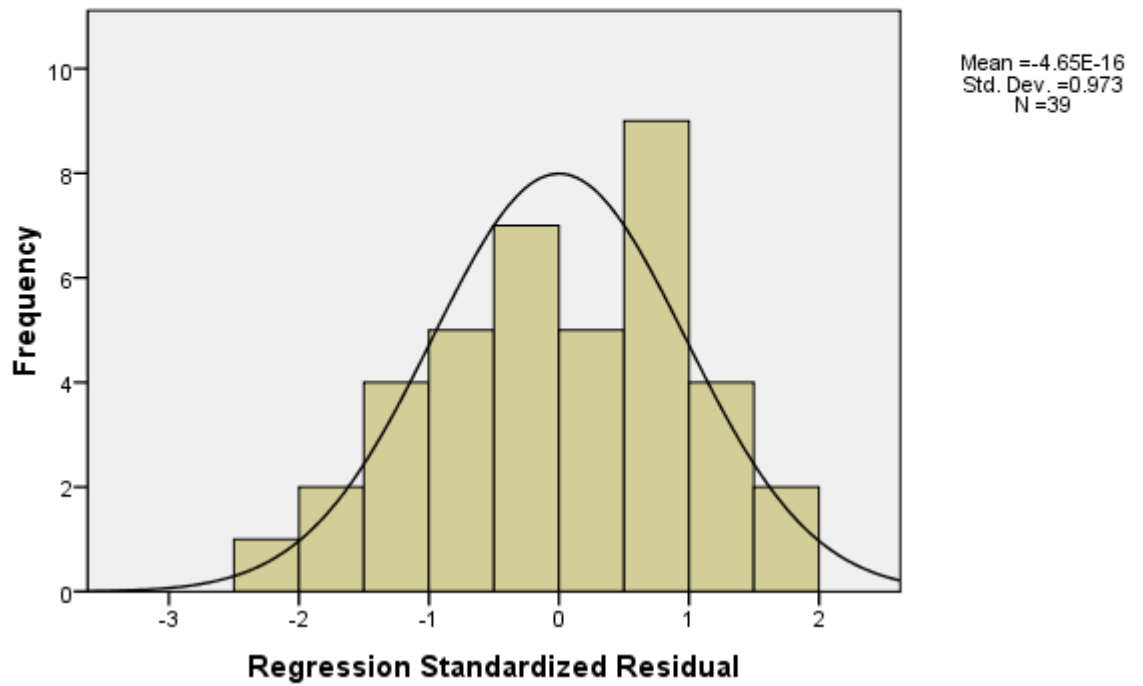
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.7314	24.8298	20.2564	1.92053	39
Std. Predicted Value	-1.835	2.381	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.443	1.142	.722	.195	39
Adjusted Predicted Value	16.2167	24.7937	20.2446	1.94340	39
Residual	-6.36119	4.56855	.00000	2.62215	39
Std. Residual	-2.361	1.696	.000	.973	39
Stud. Residual	-2.465	1.767	.002	1.015	39
Deleted Residual	-6.93046	4.96288	.01183	2.85435	39
Stud. Deleted Residual	-2.665	1.824	-.003	1.040	39
Mahal. Distance	.052	5.858	1.949	1.607	39
Cook's Distance	.000	.181	.030	.040	39
Centered Leverage Value	.001	.154	.051	.042	39

a. Dependent Variable: Kinerja

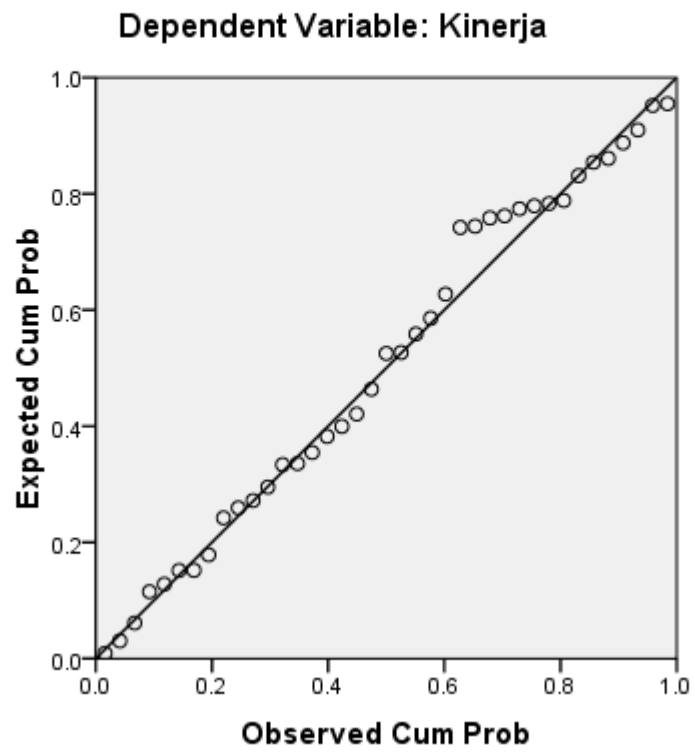
## Charts

### Histogram

Dependent Variable: Kinerja

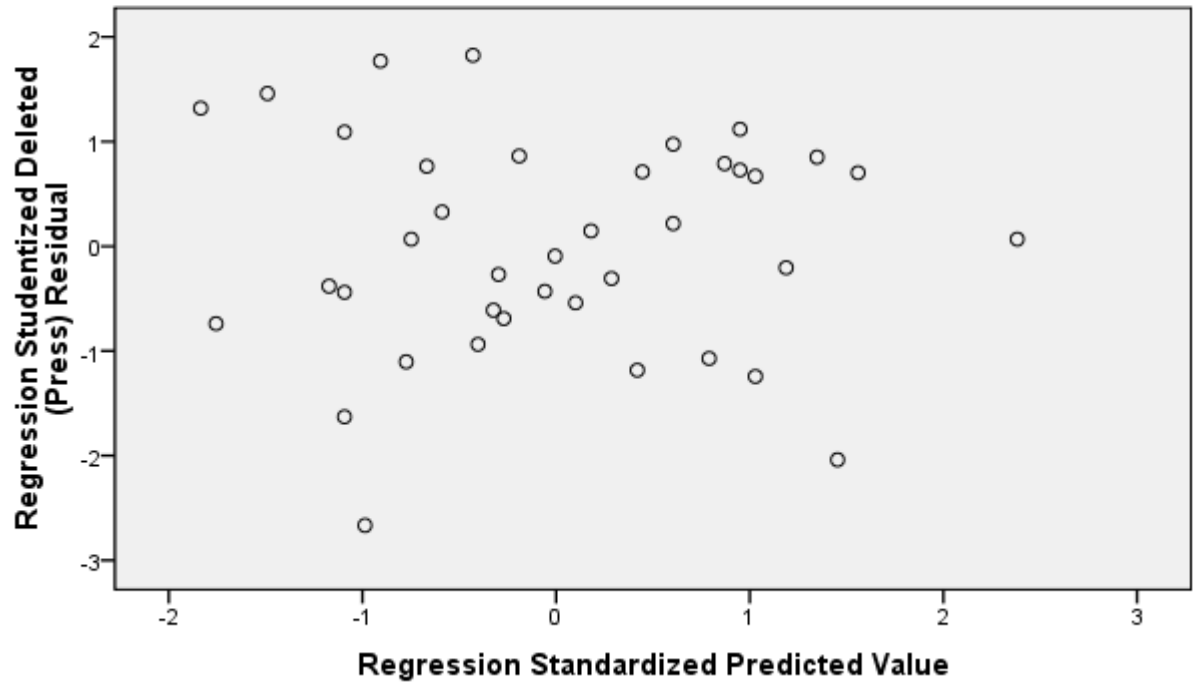


### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



## **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **A. Sejarah Umum Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), PT Perkebunan Nusantara VII (Persero), dan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) sebagaimana dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV No. 7 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor : C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 No 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

Anggaran Dasar Perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan terakhir berdasarkan keputusan para pemegang saham No : SK-44/MBU/03/2016 dan No : KPJAK/Hold/AD.NIV/03/2016 yang dinyatakan dalam Akta No. 5 tanggal 14 Maret 2016 yang dbuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan, SH,M.Kn.

PTPN IV adalah anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agroindustri. Mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan the yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan

komoditas menjadi bahan baku berbagai industry, pemasaran yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

PTPN IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan Teh, dan 1 Unit Kebun Teh, 3 Unit Rumah Sakit, 1 Unit Proyek Pengembangan Kebun Plasma Kelapa Sawit, yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

### **1. Profil PT. Perkebunan Nusantara IV**

<b>Nama Perusahaan</b>	: PT. Perkebunan Nusantara IV
<b>Bidang Usaha</b>	: Agrobisnis dan Agroindustri
<b>Kepemilikan Saham</b>	: 90% Dimiliki Oleh PT. Perkebunan Nusantara IV 10% Dimiliki Oleh Negara Republik Indonesia
<b>Tanggal Pendirian</b>	: 11 Maret 1996

#### **Landasan Hukum**

PTPN IV didirikan berdasarkan PP No. 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada diwilayah Sumatera Utara merupakan penggabungan dari 3 PT. Perkebunan Nusantara yaitu, PTPN IV, PTPN VII, PTPN VIII. Sesuai Akta Anggaran Dasar PT. Perkebunan Nusantara IV yang telah beberapa kali diubah, dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia (TBN-RI) No. 90 tanggal 11 2008.

### **2. Kegiatan dan Usaha Pokok Perusahaan**

Proses pengolahan, PTPN IV dilengkapi 16 unit pabrik kelapa sawit dengan total kapasitas 635 ton tandan buah perjam, 2 unit pabrik teh dengan total



kapasitas 400 ton perhari. PTPN IV juga didukung oleh 1 unit usaha kapasitas perakitan dan perbengkelan yaitu Pabrik Mesin Tenera dan 3 unit usaha Rumah Sakit yaitu RS Laras, RS Balimbingan, RS Pabatu.

Seluruh unit usaha dan proyek pengembangan PTPN IV dikelompokkan menjadi 4 Group Unit Usaha (GUU) yaitu :

1. Group Usaha Unit-I meliputi Kebun Bah Jambi, Kebun Balimbingan, Kebun Tonduhan, Kebun Pasir Mandoge, Kebun Sei Kopas, Kebun Dolok Sinumbah, Kebun Marihat, Kebun Birung Ulu, dan Kebun Marjandi.
2. Group Usaha Unit-II meliputi Kebun Gunung Bayu, Kebun Mayang, Kebun Bukit Lima, Kebun Dolok Ilir, Kebun Laras, Kebun Tanah Itam Ulu, dan Kebun Teh.
3. Group Unit Usaha-III meliputi Kebun Pabatu, Kebu Adolina, Kebun Tinjowan, Kebun Padang Matinggi, Kebun Aek Nauli, Kebun Sawit Langkat, Kebun Timur, Kebun Balap dan Kebun Plasma Madina.
4. Group Unit Usaha-VI Meliputi Kebun Pulu Raja, Kebun Berangir, Kebun Ajamu, Kebun Meranti Paham, Kebun Sosa, Kebun Panai Jaya, Kebun Batang Laping, Kebun Timur dan Kebun Air Batu.

### **3. Visi dan Misi Perusahaan**

#### **a. Visi**

“ Menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dan mampu bersaing di bidang sector hulu dan hilir di tingkat nasional dan regional”.

#### **b. Misi**

1. Menjalankan usaha agribisnis perkebunan di bidang perkebunan kelapa sawit (komoditi utama), dan teh serta menghasilkan produk

minyak sawit, inti sawit, teh jadi, serta produk turunannya yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.

2. Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh system, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreatifitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efiseinsi.
3. Menghasilkan Laba yang berkisinambungan untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dan nilai lebih yang optimal bagi pemegang saham, karyawan dan stakeholder lainnya.
4. Mengelola usaha secara professional untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa berpedoman dan tatakelola perusahaan secara hebat.
5. Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan dan mengembangkan lingkungan (Community Development), Koperasi, unit kecil dan menengah, serta kelestarian lingkungan hidup

#### **4. Logo dan Makna Logo Perusahaan**



**Gambar 2.1.3 Logo PT. Perkebunan Nusantara IV**  
**Sumber : Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Tahun 2017 Medan**

**a. Penjelasan Mengenai Logo**

Bentuk pohon sebagai gambaran dari pohon/buah yang mendekati bentuk tumbuhan, di gambarkan dengan tiga pelepah diatas, dua pelepah dibawah. Tiga pelepah diatas mengartikan dua unit perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit dan perkebunan teh. Kemudian dua pelepah dibawah mengartikan wadah, disini yaitu yang mengelola kedua unit perkebunan diatasnya dalam hal ini yaitu PTPN IV.

**b. Warna Orange**

Empat bidang lengkungan terletak dibawah merupakan landasan yang menunjang kedua unit kekiri dan kekanan merupakan arah pengembangan dan pemasaran, selain mempresentasikan Industri Hilir IV. Empat bidang lengkungan menganalogikan empat dari PTPN maka disebutkan PTPN IV.

**c. Warna Hijau**

Secara keseluruhan, bentuk ini mengarahkan ke atas kalau di ambil dari garis lurus menuju/ memusat kesatu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dan mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan pada Tuhan Yang Maha Esa warna yang ada pada logo, selain sebagai lambing juga sebagai unsure estetis.

Hijau bersifat sejuk, dingin, keyakinan. Orange bersifat panas, semangat, berani. Hijau pada empat lengkung, mengacu pada sifat tangan dingin serta keyakinan dalam mengelola yang membawa angin segar bagi keuntungan

perusahaan yang kesejahteraan karyawannya, juga sejuk dalam kerukunan kerja antar sesama karyawan dan atasan sehingga timbul keakraban timbal balik dalam hal ini PTPN IV yang jernih dalam pola pikir dan keyakinan dalam hasil kerja.

#### **d. Warna Orange**

Pada wadah dan bentukan tiga pelepah adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi pasar dari para pesaing di tiga produk yang dipasarkan. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, Maha Pencipta maka patut untuk mensyukuri.

### **B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas**

#### **1. Struktur Organisasi**

Dilihat dari pengertiannya struktur organisasi merupakan suatu susunan kerangka hubungan unit – unit organisasi yang ada pada organisasi mulai dari departemen yang tinggi sampai dengan unit terkecil dengan tugas, fungsi dan wewenang masing-masing.

Setiap perusahaan pada umumnya baik perusahaan besar maupun kecil biasanya mempunyai struktur organisasi. Jenis struktur organisasi yang dipakai tergantung pada kebijakan dan keburukan perusahaan. biasanya semakin besar suatu perusahaan maka struktur organisasinya semakin luas dan kompleks sejalan dengan perkembangan dan luas bidang usaha perusahaan sebagaimana dengan halnya pada PT. Perkebunan Nusantara VI Medan.

Struktur organisasi yang digunakan PT. Perkebunan Nusantara VI Medan adalah struktur organisasi garis komando, staff, dan koordinasi, dimana masing-masing bagian bertanggung jawab langsung pada bagiannya.

## 2. Deskripsi Tugas

### 1. Direktorat Operasional

#### Bidang Tanaman

- a. Meningkatkan produktivitas tanaman (Kelapa Sawit dan Teh) dengan pemeliharaan, kebijakan pemupukan dan panen yang besar.
- b. Perluasan areal Kelapa Sawit dengan penambahan HGU

#### Bidang Pengolahan

- a. Melaksanakan proses pengolahan dengan menerapkan Standard Operating Procedure (SOP) secara benar dan konsekuen.
- b. Mengoptimalkan kapasitas PKS dengan melakukan pembelian TBS Pihak III.
- c. Meningkatkan mutu produk yang dihasilkan untuk setiap komoditi (Kelapa Sawit, Teh, dan Kakao)

#### Bidang Teknik

- a. Melaksanakan pemeliharaan ( maintenance) mesin-mesin dan instalasi pabrik secara konsisten sehingga kondisi setiap mesin & instalasi dalam keadaan Running Well / Top Performance atau siap pakai.
- b. Meningkatkan pemeliharaan sarana dan prasarana produksi.
- c. Melaksanakan replacement atas mesin dan sarana pabrik.

### 2. Direktorat Komersil

- a. Mengendalikan cash flow perusahaan

- b. Meningkatkan pengendalian pelaksanaan anggaran sesuai RKAP.
- c. Pengendalian biaya melalui RKO.
- d. Meningkatkan Sosialisasi dan Manajemen Perpajakan Asuransi.
- e. Mengawasi penggunaan dana kredit sesuai untuk peruntukannya

#### Bidang Akuntansi

- a. Penyempurnaan system informasi Akuntansi Keuangan berbasis computer yang handal dan akurat.
- b. Peningkatan efektivitas pengendalian biaya yang sudah ada.

#### Bidang Pemasaran Hasil

- a. Mempertahankan pasar yang telah ada.
- b. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, pengujian dan sertifikat.
- c. Melakukan koordinasi dengan lembaga pemasaran dalam rangka memperluas pasar dan mencari peluang pasar baru.
- d. Meningkatkan komunikasi dengan pembeli dalam rangka mempercepat pengapalan dan pembayaran atas kontrak penjualan.

### **3. Direktorat SDM & Umum**

#### Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

- a. Penyempurnaan struktur organisasi perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan agar dapat dicapai efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi.
- b. Menyempurnakan system imbal jasa yang lebih kompetitif dan mengarah pada prestasi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas SDM dan disiplin agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan.
- d. Menyusun Man Power Planning untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia.
- e. Meningkatkan hubungan industrial, kesehatan dan K3.

#### Bidang Umum / Hukum & Pertanahan

- a. Inventarisasi permasalahan yang belum terlaksana sesuai jadwal.
- b. Menindaklanjuti permasalahan yang belum selesai pada waktunya.
- c. Mempelajari kendala yang ada dalam permasalahan untuk mencari jalan keluar yang terkoordinasi.

#### Bidang Pengadaan

- a. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa dengan harga yang wajar, mutu terjamin, tepat waktu, jumlah sesuai kebutuhan dan pengadaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Mengendalikan harga beli barang dan jasa.
- c. Mengendalikan persediaan barang/bahan.

- d. Membina hubungan yang baik dengan seluruh mitra kerja serta membina pengusaha kecil dan koperasi.
- e. Melakukan cek harga pasar secara luas ke beberapa sumber informasi sehingga Harga Perhitungan Sendiri (HPS) yang diterbitkan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Dalam memproses suatu objek pekerjaan, P2BJ akan mengundang para mitra yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai kualifikasi dan sub bidangnya masing-masing.

#### Bidang Perencanaan

- a. Mengadopsi inovasi dan melakukan kerjasama dengan strategic Partner.
- b. Meciptakan inovasi secara mandiri.
- c. Meningkatkan integrasi system informasi yang dimiliki perusahaan (PTPN IV on-line).
- d. Implementasi teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi proses bisnis.

#### Bidang Pengembangan Usaha

- a. Optimalisasi pengembangan usaha.
- b. Meningkatkan peran dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan bisnis perusahaan.
- c. Semua hasil produksi kebun yang dipanen setiap hari, harus dapat diolah pada hari itu juga.



- d. Pabrik hanya mengolah hasil produksi yang kualitasnya memenuhi persyaratan mutu.
- e. Mesin dan instalasi yang menjadi titik kritis dalam system pengolahan akan menjadi objek pengawasan dan pengendalian yang utama.
- f. Setiap pabrik harus selalu siap beroperasi dengan kapasitas nominalnya.

#### Bidang PKBL

- a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan kebun unit untuk penyaluran dan penagihan dana PKBL.
- b. Meningkatkan mitra binaan yang berada diluar Provinsi Sumatera Utara kepada BUMN lain.
- c. Meningkatkan pelaksanaan evaluasi dan memonitoring kepada mitra binaan.
- d. Melakukan penyuluhan hokum kepada mitra binaan agar mempunyai kesadaran dalam membayar kembali pinjaman.

### **4. Sekretaris Perusahaan**

Sekretaris perusahaan adalah salah satu bagian Direksi dalam mendukung penerapan GCG di PTPN IV yang dibentuk, diangkat dan diberhentikan oleh Direksi yang kedudukannya berada langsung dibawah Direktur Utama serta bertanggung jawab kepada Direksi. Sekretari perusahaan mempunyai fungsi untuk memeastikan ketaatan perusahaan terhadap seluruh persyaratan dari perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta mendorong penerapan prinsip-prinsip GCG.

a. Tugas Sekretaris Perusahaan

1) Sekretaris perusahaan dalam menjalankan fungsinya untuk mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip GCG, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menelaah ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang baru dan mendistribusikan serta mensosialisasikan kepada yang terkait.
- b. Melakukan kajian hukum (legal opinion) atas setiap rencana tindakan strategis dan permasalahan yang terjadi sebagaimana telah diatur dalam ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.
- c. Melakukan kajian dan upaya penyelesaian kasus litigasi dan non litigasi sesuai dengan ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan penyusunan laporan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan.
- e. Menyusun dan menerbitkan Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) perusahaan terbaru setiap awal tahun untuk memberikan kesempatan kepada semua Badan Usaha / Hukum yang berminat menjadi rekanan di perusahaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan serta mendistribusikannya kepada Unit Kerja yang terkait.

- f. Memutakhirkan materi informasi yang disajikan dalam website perusahaan maupun website perusahaan on-line secara berkala sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.
  - g. Mengkoordinasikan penyiapan dan penyediaan bahan-bahan untuk “Proses Release” atas setiap pertanyaan dalam tingkatan Direksi.
  - h. Pelayanan pemberian informasi yang dibutuhkan oleh Stakeholders mengenai data atau Performance dari perusahaan dalam batas-batas yang ditetapkan dalam Protokol Informasi yang ditetapkan perusahaan.
  - i. Penyampaian informasi dan laporan-laporan lainnya kepada stakeholders sesuai peraturan perundang-undangan.
  - j. Melakukan survey secara berkala atas kecukupan keterbukaan informasi perusahaan kepada stakeholders, dapat dilakukan melalui website atau melalui kuesioner.
- 2) Sekretaris perusahaan dalam menjalankan fungsinya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris secara berkala atau sewaktu-waktu apabila diminta, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Mengkoordinasikan penyusunan Laporan Manajemen Triwulanan, Laporan Manajemen Tahunan dan Laporan Manajemen yang akurat dan dapat diandalkan.

- b. Penyampaian Laporan Manajemen Triwulanan dan Laporan Manajemen Tahunan kepada Dewan Komisaris dan pemegang saham tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - c. Laporan Manajemen Triwulanan ditandatangani oleh seluruh Direksi dan Laporan Manajemen Tahunan ditandatangani oleh seluruh Direksi dan Dewan Komisaris.
  - d. Mengkoordinasikan penyusunan Laporan Tahunan yang akurat dan dapat diandalkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - e. Menyampaikan Laporan Tahunan kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - f. Laporan Tahunan ditandatangani oleh seluruh Direksi dan Anggota Dewan Komisaris.
  - g. Mengkoordinasikan penyusunan dan menyampaikan informasi dan laporan lainnya kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham sewaktu-waktu apabila diminta.
- 3) Sekretaris Perusahaan dalam menjalankan fungsinya sebagai Pejabat Penghubung, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan Rapat Direksi, Rapat Direksi dengan Dewan Komisaris, RUPS dan kegiatan lainnya dengan stakeholders, dan Rapat Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, dan lain sebagainya.
  - b. Menyusun jadwal dan tahapan kegiatan menjelang RUPS/RUPS LB, Rapat Direksi dengan Dewan Komisaris dan Rapat lainnya.

- c. Membuat undangan RUPS/RUPS LB, Rapat Direksi, Rapat Direksi dengan Dewan Komisaris dan rapat lainnya dengan mencatumkan acara, tanggal, waktu, tempat rapat dan ketersediaan bahan-bahan rapat dan menyampaikan kepada peserta rapat tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Sekretaris Perusahaan dalam menjalankan fungsinya untuk menatausahakan serta menyimpan Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, RUPS, dan Rapat Direksi mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Membuat, memelihara dan menyimpan Daftar Pemegang Saham.
  - b. Membuat, memelihara dan menyimpan Daftar Khusus.
  - c. Membuat, memelihara dan menyimpan Risalah RUPS.
- 5) Sekretaris Perusahaan, membuat, memelihara dan menyimpan Risalah Rapat Direksi dan Risalah Rapat Gabungan Direksi dan Dewan Komisaris.
- 6) Sekretaris Perusahaan menerima, memelihara dan menyimpan Risalah Rapat Direksi dan Risalah Rapat Gabungan Direksi dan Dewan Komisaris.
- a. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran urusan secretariat dan bagian secretariat secara keseluruhan.
  - b. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan urusan secretariat dan bagian secretariat secara keseluruhan.
  - c. Membuat konsep surat Direksi, baik untuk kebutuhan intern maupun ekstern untuk diteruskan ke Direksi yang bersangkutan.

- d. Mengagendakan surat masuk dan keluar sebelum dan sesudah diserahkan ke Direktur yang bersangkutan.
- e. Meneruskan surat masuk ke bagian-bagian sesuai dengan disposisi Direksi.
- f. Menata arsip copy surat masuk dan keluar dari bagian dan ke Direksi.
- g. Menata arsip copy surat masuk dan keluar atas surat masuk kepala bagian sekretaris perusahaan.
- h. Menata arsip copy surat keputusan atau surat edaran Direksi.
- i. Menata arsip copy peraturan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan terkait dengan korporasi seperti anggaran dasar / akte pendirian perusahaan, peraturan pemerintah, keputusan kementerian BUMN, Kementerian Pertanian, UU BUMN, UU Perseroan Terbatas, dan peraturan lainnya.
- j. Menata arsip dokumen kurikulum vitae Komisaris Direksi dan Surat Keputusan Pengangkatannya.
- k. Mengumpulkan dokumen dari bagian lain seperti laporan keuangan, laporan tahunan, laporan audit intern dan ekstern, copy KSO.
- l. Menata arsip notulen/risalah rapat internal Direksi dan Dewan Komisaris serta RUPS.
- m. Melayani permintaan surat/dokumen peraturan informasi kepada bagian-bagian lain atas persetujuan kepala bagian sekretaris perusahaan.

- n. Meneruskan dan mengagendakan surat masuk dan surat keluar oleh sekretaris Direksi.
  - o. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar untuk kepentingan Direksi oleh masing-masing Sekretaris Direksi.
  - p. Melaksanakan tugas lainnya yang dibebankan oleh kepala bagian sesuai dengan fungsinya.
  - q. Membuat laporan urusan sekretaris dan laporan bagian sekretaris perusahaan secara keseluruhan.
- b. Kewajiban Sekretaris Perusahaan
- 1) Memberikan masukan kepada Direksi dalam rangka mematuhi ketentuan yang berhubungan dengan UU BUMN, UU Perseroan Terbatas, UU Pasar Modal, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri/Instansi terkait dan peraturan pelaksanaannya.
  - 2) Membantu dan memberikan saran kepada Direksi dalam pengambilan keputusan yang cepat, akurat dan strategis.
  - 3) Membuat dan/atau meneliti konsep surat keputusan / surat edaran Direksi baik untuk kepentingan internal maupun eksternal.
  - 4) Membangun citra perusahaan yang positif dengan jalan membina hubungan yang baik dengan pihak luar perusahaan atau dengan mengikuti pameran yang ada kaitannya dengan korporasi.
  - 5) Melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.