

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN TINGKAT STRES  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PP. LONDON  
SUMATERA TBK PALEMBANG**



**Oleh:**

**HILMAN FALI LUBIS**

**NIM: 14190128**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
untuk Memenuhi Salah satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126



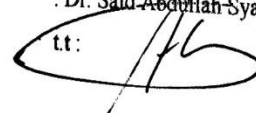
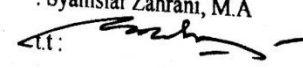
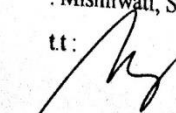
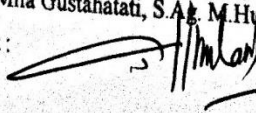
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Hilman Fali Lubis  
Nim/Jurusan : 14190128/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN TINGKAT STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PP. LONDON SUMATERA TBK PALEMBANG

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 5 Desember 2018

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal	Pembimbing Utama	: Mufti Fiaridi, M. Ag tt: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Zuul Fitriani Umari, M.Hi tt: 
Tanggal	Penguji Utama	: Dr. Said-Abdullah-Syahab, M.H.I tt: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Syamsiar Zahrani, M.A tt: 
Tanggal	Ketua	: Mismiwati, SE., MP tt: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahatati, S.A., M.Hum tt: 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126*

**PENGESAHAN**

**Skripsi Berjudul** : PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN TINGKAT STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.PP.LONDON SUMATERA TBK PALEMBANG

**Ditulis Oleh** : Hilman Fali Lubis

**NIM** : 14190295

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi  
(SE)

Palembang, Desember 2018







KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Alamat: JL. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Ekonomi  
 dan Bisnis Islam  
 UIN Raden Fatah  
 Palembang

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Hilman Fali Lubis  
 NIM : 14190128  
 Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamualaikum wr. wb

Palembang, 19 November 2018

Pembimbing Utama

Mufti Fiandi, M.Ag  
 NIP. 197605252007101005

Pembimbing Kedua

Zatul Fitriani Umari, M.Hi  
 NIP. 198609182018012001



KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Hilman Fali Lubis  
 Nim/Jurusan : 14190128 / Ekonomi Syari'ah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Desember 2018

**Penguji Utama**

**Penguji Kedua**

**Dr. Said Abdullah Syahab, M. H. I**  
 NIK. 1605061821

**Syamsiar Zahrani, M. A**  
 NIP. 197011142014111000



Mengetahui  
 Wakil Dekan I

**Dr. Mafikhatusolikhah, M. Ag**  
 NIP. 197509282006042001

**MOTTO :**

***Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua.***

***(Buya Hamkah)***

***Lakukanlah kebaikan sekecil apapun, karena engkau tidak pernah tau kebaikan apa yang akan memasukkanmu ke Syurga.***

***(Imam Hasan Albasri)***

***PERSEMBAHAN :***

*Skripsi ini Saya persembahkan kepada:*

- *Ibu dan Bapak Tercinta*
- *Saudara - Saudaraku Tersayang*
- *Keluarga Besarku*
- *Sahabat – Sahabatku*
- *Almamaterku*



## ABSTRAK

Pada era global kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi,kepuasan kerja dan tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan PT.PP.London Sumatera. Tbk Palembang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah 150 karyawan PT.PP.London Sumatera Tbk Palembang. Penelitian ini mengambil 110 sampel perusahaan dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan *nonprobability sampling*. Data dalam penelitian selama periode penelitian menunjukkan berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi tidak ditemukan penyimpangan-penyimpangan asumsi dasar, dengan kata lain data yang digunakan telah memenuhi syarat dalam penggunaan model persamaan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi,kepuasan kerja, dan tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil hitung F hitung yaitu sebesar 414,663 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya motivasi,kepuasan kerja dan tingkat stres secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai positif dari  $R^2$  yaitu 0,921 yang artinya pengaruh diberikan variabel independen yang berupa motivasi( $X_1$ ),kepuasan kerja( $X_2$ ) dan tingkat stres( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja sebesar 0,921 atau 92,1% berarti 7,9% merupakan variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci : Prestasi Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Huruf Konsonan

ا = .	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = \$	م = m
ج = j	ض = dh	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = H
د = d	ع = ‘	ء = .
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

### B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis **رب بعبادة** ditulis bil'ibadati rabbih.

### C. Huruf Vokal

#### 1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (----) = a
- b. Kasrah (----) = i
- c. Dhammah (----) = u

#### 2. Vokal Rangka

- a. ( اي ) = ay
- b. ( ي-- ) = iy

c. ( او ) = aw

d. ( و--- ) = uw

### 3. Vokal Panjang

a. ( ا--- ) = a

b. ( ي--- ) = i

c. ( و--- ) = u

### D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.
2. Al syamsiyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

### E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

### F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang”** yang merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA., Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
3. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.

5. Ibu Zuul Fitriani Umari, M.H.I selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
6. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, serta sabar dalam memberikan solusi, kritik maupun saran terbaik.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
8. Kedua orang tua saya Bapak Muhammad Irdasyam Lubis dan Ibu Eva Novemelia yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik secara moral maupun materil.
9. Keluarga Besar saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih dukungan dan doanya.
10. Saudara – Saudara saya, Angga Irvan Pratama Lubis dan Juniar Ayu Lestari
11. Sahabat saya, yang bernama Erry, Harry, Eko, Daus dan Alm. Iyan terima kasih atas semua dukungan, doa serta waktunya sudah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Riska Dwi Pangestu terima kasih telah memberikan doa, semangat serta membantu penulis dalam pengerjaan skripsi.

13. Sahabat Magang saya, Eva Muzdalifah, Era Mazidah, Dwithia Chan Yo Putri, Harry Pradifta yang banyak memberi masukan, pembelajaran dan kebersamaan. Terimakasih doa serta dukungannya.
14. Sahabat saya, OiOi Family, Keluarga Besar EKI 3, Aditya, Miftahul Ridho, Putra Pratama dan yang lainnya yang dari awal masuk kuliah telah memberikan bantuan baik tenaga maupun doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman – teman yang satu pembimbing, yang sudah direpotkan dalam membantu proses pembuatan skripsi ini, teman yang sudah berbaik hati mendengarkan curahan hati selama proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya.
16. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.  
Dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan saran dari semua pihak demi skripsi ini. Semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat dikemudian hari sebagai referensi yang dapat dipertanggung jawabkan.

Palembang, November 2018  
Penulis

Hilman Fali Lubis

NIM. 14190128

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Sistematika Penulisan .....	13
 <b>BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	15
1. Prestasi Kerja .....	15
2. Motivasi .....	18
3. Kepuasan Kerja .....	25
4. Tingkat Stres .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	33
C. Pengembangan Hipotesis .....	36
D. Hipotesis Penelitian .....	40
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Setting Penelitian .....	41
B. Desain Penelitian .....	41
C. Sumber dan Jenis Data .....	41
1. Sumber Data .....	41
2. Jenis Data .....	42
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
1. Populasi .....	42
2. Sampel .....	42

E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Variabel Penelitian .....	45
G. Definisi Operasional Variabel .....	45
H. Instrumen Penelitian.....	47
I. Teknik Analisis Data .....	48
1. Uji Asumsi Klasik .....	48
a) Uji Normalitas .....	48
b) Uji Linearitas .....	49
c) Uji Multikolonieritas .....	49
d) Uji Heteroskedastisitas .....	49
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3. Uji Hipotesis.....	51
a. Uji $R^2$ .....	51
b. Uji F(Simultan) .....	52
c. Uji T(Parsial).....	52

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Gambaran Objek Penelitian .....	54
B. Karakteristik Responden .....	55
1. Jenis Kelamin Responden .....	55
2. Usia Responden.....	55
3. Pendidikan Responden .....	56
4. Masa Kerja Responden .....	57
C. Uji Instrumen.....	58
1. Uji Validitas .....	58
2. Uji Reliabilitas .....	60
D. Hasil Analisis Data .....	61
1. Uji Asumsi Klasik .....	61
a. Uji Normalitas .....	61
b. Uji Linearitas .....	62
c. Uji Multikolonieritas.....	64
d. Uji Heteroskedastisitas .....	65
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
3. Uji Hipotesis.....	67
a. Uji $R^2$ .....	67
b. Uji F .....	68
c. Uji T .....	69
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	70
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	71



3. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja.....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	8
Tabel 1.2 Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	9
Tabel 1.3 Research Gap Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja.....	10
Tabel 2.1 Indikator Prestasi Kerja .....	18
Tabel 2.2 Indikator Motivasi.....	24
Tabel 2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	28
Tabel 2.4 Indikator tingkat Stres .....	32
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Usia .....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan .....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja .....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Stres .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Variabel Tingkat Stres.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji $R^2$ .....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	69

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada era global kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang prestasi kerja karyawannya. Kebijaksanaan di bidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pengendali aktivitas

---

<sup>1</sup>Anwar, "Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia", (Bandung: PT. Refika Aditama, 2001) hlm.70

organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.<sup>2</sup>Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaiknya motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah meyerah, dan kesulitan dalam menyesuaikan pekerjaannya.

PT. PP. London Sumatra Tbk Palembang, yang berkantor di jalan Veteran No. 355 No. 76, Kuto batu, Ilir timur II Palembang. PT. PP. London Sumatra Tbk (PT. Lonsum) merupakan salah satu perkebunan yang masih membudidayakan tanaman karet selain kelapa sawit, kakao, teh, kopi, dan sebagai produsen benih kelapa sawit, perkebunan karet, perkebunan coklat, perkebunan kopi, perkebunan kelapa, dan perkebunan teh. Perkebunan-perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan ini tersebar diberbagai daerah. PT. PP. London Sumatra Tbk Palembang, juga melakukan pengolahan pabrik yang terdapat di masing-masing daerah. Hal ini bertujuan untuk mencapai efisiensi kerja yang menghemat biaya angkutan. Hasil perkebunan dan pengolahan dari pabrik-pabrik yang akan dijual keluar negeri ataupun dalam negeri terdiri dari : minyak kelapa sawit, coklat, kopra dan teh.

---

<sup>2</sup>Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009) hlm. 30

Berikut Penjualan PT.PP. London Sumatera Tbk Tahun 2013-2017:

Tahun	Hasil Penjualan
2013	4.134
2014	4.727
2015	4.190
2016	3.848
2017	4.738

Sumber: Annual Report PT.PP. London Sumatera Tbk Palembang 2017

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa penjualan produk sawit PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang menunjukkan dari tahun 2013 sampai tahun 2017 mengalami perubahan naik dan turun yang signifikan. Dapat dilihat pada tahun 2016 penjualan mengalami penurunan drastis dikarenakan peningkatan beban penjualan dan distribusi, kenaikan beban umum dan administrasi sehingga menyebabkan penurunan penghasilan penjualan.

Penjualan produk sawit meningkat di tahun 2017 dikarenakan harga jual rata-rata dan volume penjualan CPO dan PKO, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja sama dan bekerja keras untuk meningkatkan penjualan produk sawit dan produk lainnya di tahun 2018.<sup>3</sup>

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan

---

<sup>3</sup>Annual Report Tahun 2017 PT. London Sumatera Tbk.

untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun luar individu karyawan itu sendiri.<sup>4</sup>

Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien yang disebabkan oleh motivasi, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, dan juga dikarenakan oleh perbedaan waktu dan tempat. Melihat akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap-setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah.<sup>5</sup>

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi pada PT.PP. London Sumatera Tbk Palembang dilihat dengan masih adanya karyawan yang kurang berprestasi dan tidak termotivasi misalnya selalu melakukan kesalahan dalam pembuatan laporan sehingga harus diperbaiki kembali laporan tersebut, kurangnya kesadaran untuk bekerja demi kepentingan perusahaan yang ditandai dengan adanya karyawan yang bermalasan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan atasan. Karyawan yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dimana sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan

---

<sup>4</sup>Danung Kurnia, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Daytona Partindo Utama Cabang Surakarta", Skripsi, (Bogor : Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan, 2012).

<sup>5</sup>Husnan dan Heldjarachman, "Manajemen Personalia Edisi 4", (Yogyakarta: BPFE, 2007) Hlm. 87

kerja dan prestasi kerja. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatnya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>6</sup>

Ada beberapa alasan yang utama mengapa kepuasan kerja itu penting yang pertama yaitu dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu berhak diperlakukan dengan adil dan layak apalagi seorang karyawan yang sudah memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya kepada perusahaan. kemudian yang kedua dari segi manfaat/fungsinya bahwa pada dasarnya kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk maju.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui 5 hal yaitu pekerjaan, penggajian, promosi, supervisi dan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian kepada karyawan PT.PP.London Sumatra Tbk Palembang secara acak ditemukan bahwa pegawai merasa terbebani terkait rekan kerja. Ketika tidak adanya rekan kerja, semua pekerjaan dilimpahkan ke pegawai tersebut atau walaupun ada rekan kerja, tetapi rekan kerja yang ada, tidak bekerjasama bahkan tidak bisa mengerjakan pekerjaannya sehingga membebankan semua pekerjaan ke pegawai yang memiliki kompetensi yang lebih baik. Hal lain mengenai kepuasan kerja yaitu adanya atasan yang superior sehingga pegawai merasa di dikte oleh pimpinan. Atasan selalu memberikan arahan dan pengawasan yang ketat terhadap

---

<sup>6</sup>Veronica dan Brahmna, "Dampak Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dosen dan Karyawan Administrasi"., Jurnal, Bisnis dan Manajemen (Bandung: Universitas Widyatama, 2011).



pegawai yang dianggapnya tidak bisa melakukan apa-apa atau tidak kompeten sedangkan kepada karyawan yang dianggapnya mampu melakukan pekerjaan tanpa perlu diawasi, atasan tidak melakukan pengawasan.

Sedangkan stress dapat didefinisikan sebagai respon dari seseorang terhadap lingkungan dan kejadian, yang dinamakan stressor, yang mengancam mereka menuntut kemampuan mereka untuk bertahan. Stress dalam bekerja merupakan suatu kondisi tertekan yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya. Stress dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensinya dalam aspek psikologi (kejiwaan), jasmaniah, perilaku, dan lingkungan.<sup>7</sup> Dampak psikologis dari stress yang kuat terjadi dengan adanya kecenderungan gampang marah, frustrasi, kecemasan, agresi, gugup dan panik. Keadaan lebih lanjut dengan timbulnya kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, dan kehilangan kepercayaan diri. Dampak stress yang bersifat jasmaniah, antara lain perubahan hormonal, tekanan darah, tekanan darah tinggi, meningkatnya denyut jantung, kesulitan pernafasan, gangguan pencernaan saraf.<sup>8</sup>

Dampak stres terhadap perilaku erat kaitannya dengan dampak psikologis dan jasmaniah. Dalam aspek perilaku, stres dapat menimbulkan berbagai gejala kelainan perilaku, seperti kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, dan acuh. Dampak selanjutnya ada dalam aspek lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan kerja, organisasi, maupun lingkungan masyarakat. Stress dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stress yang bersifat positif disebut

---

<sup>7</sup>Hawari Dadang, "Manajemen Stress, Cemas, dan Depresi", (Jakarta :Erlangga, 2014), Hlm. 65

<sup>8</sup>Elizabeth Hurlock, "Psikologi Perkembangan", (Jakarta: Erlangga, 1997) Hlm. 20

*eutres*, sedangkan stress yang bersifat negatif disebut *distres* (Muhammad Surya, 1994). Atas dasar itulah diperkirakan stres pada karyawan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan untuk maju.

Pengamatan atau observasi dan wawancara di PT.PP. London Sumatra Tbk Palembang, bahwa munculnya keluhan dari karyawan yang merasa mengalami ketegangan-ketegangan atau tingkat stress yang disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti banyaknya tugas yang harus diselesaikan serta waktu kerja yang tidak sebanding. Meskipun semua pekerjaan dapat diselesaikan, akan tetapi pekerjaan diselesaikan dengan kondisi karyawan yang merasa pusing dan kewalahan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres terhadap prestasi kerja memberikan hasil yang berbeda-beda antara lain:

Hasil penelitian **Ummi Kalsum (2007)** dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang”, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan.<sup>9</sup> Berkaitan dengan motivasi, hasil penelitian **Theodora Yatipati dan John Montolalu (2015)** dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Manado” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.<sup>10</sup> Hasil penelitian **Puguh Dwi Cahyono (2013)** dalam jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

---

<sup>9</sup>Ummi Kalsum, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang”, , Skripsi, (Semarang: Universitas Diponegoro:2007)

<sup>10</sup>Theodora Yatipati dan John Montolalu, “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Manado”,Jurnal,(Yogyakarta: Universitas Gajah Mada:2015)

Prestasi Pegawai Pada Karyawan AJB Bumi Putra” menyatakan bahwa motivasi pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>11</sup>

**Tabel 1.1**  
**Research Gap Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	Terdapat pengaruh secara simultan dan persial antara motivasi terhadap prestasi kerja.	Umi Kalsum (2007)
	Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja.	Theodora Yatipatidan John Montolalu (2015)
	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja.	PuguhDwiCahyono (2013)

**Sumber:** dikumpulkan dari berbagai sumber

Penelitian yang dilakukan oleh **Heru Susilo (2012)** dalam Jurnal yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi” menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>12</sup>Berdasarkan peneltian yang dilakukan oleh **Irwan Perdana (2015)** bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompentensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multidata Palembang” menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.<sup>13</sup> Penelitian yang dilakukan oleh **Yayuk Sugiartatik (2008)** dalam jurnal yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

<sup>11</sup>Puguh Dwi Cahyono, “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Karyawan AJB Bumi Putra”Jurnal, (Malang: Universitas Brawijaya: 2013)

<sup>12</sup>Heru Susilo, “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi”, Jurnal, (Semarang: Universitas Diponegoro: 2012)

<sup>13</sup>Irwan Perdana, “ Pengaruh Kompentensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multidata Palembang”, Skripsi, (Palembang: Universitas Bina Darma: 2015)

Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Malang” menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.<sup>14</sup>

**Tabel 1.2**  
**Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.	Heru Susilo (2012)
	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.	IrwanPerdana (2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.	YayukSugiartatik (2008)

**Sumber:** dikumpulkan dari berbagai sumber

Penelitian yang dilakukan oleh **Margono (2014)** dengan jurnal yang berjudul “ Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur”. Menunjukkan bahwa tingkat stres secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>15</sup>Penelitian yang dilakukan oleh **Bambang Suwasto (2018)** pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PDAM Kota Malang” menyatakan bahwa tingkat stres berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>16</sup>

<sup>14</sup>Yayuk Sugiartatik, “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Malang”, Jurnal, (Malang: Universitas Brawijaya: 2008)

<sup>15</sup>Margono, “Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur”, Jurnal, (Jakarta: Uin Syarif Hidayatullah: 2014)

<sup>16</sup>Bambang Suwasto, “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PDAM Kota Malang”, Jurnal (Malang: Universitas Brawijaya, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh **Rindra Yusianto (2008)** dengan jurnal yang berjudul “ Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar Universitas Dian Nuswantoro Semarang” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja .<sup>17</sup>

**Tabel 1.3**

**Research Gap Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja	Secara Simultan Terdapat pengaruh signifikan antara tingkat stres terhadap prestasi kerja.	Margono (2014)
	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja.	Bambang Suwasto (2018)
	Terdapat pengaruh pengaruh negatif antara stres kerjaterhadap prestasi kerja.	Rindra Yusianto (2008)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”**PENGARUH MOTIVASI,KEPUASAN KERJA, DAN TINGKAT STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATERA TBK PALEMBANG.**”

<sup>17</sup>Rindra Yusianto, “ Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar Universitas Dian Nuswantoro Semarang”, Jurnal, (Semarang: Universitas Diponegoro: 2008)

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra TBK Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra TBK Palembang?
3. Apakah ada pengaruh tingkat stress terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra TBK Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra TBK Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra TBK Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tingkat stress terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra TBK Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

2) Bagi pihak-pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dipelajari sebagai tambahan wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda sehingga dapat memajukan disiplin ilmu yang diteliti.

3) Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pemahaman ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khusus nya dalam masalah yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stress terhadap prestasi kerja.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga bisa menggambarkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II : Landasan Teoritik dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini berisi kerangka teoritik dan pengembangan hipotesis yang menjelaskan tentang pengaruh promosi, harga, dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan realibilitas), dan teknik analisis data.



**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian

**BAB V : Kesimpulan**

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian serta menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PERKEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Prestasi Kerja

###### a. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu di antaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.<sup>18</sup>

Menurut Bernadin dan Russel(1993) yang dikutip dalam Edy Sutrisno memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Selain itu, Byras dan Rue (1984) dalam Edy Sutrisno mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Inda Sukati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Palembang,Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang 2001), hlm.65

<sup>19</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.150

## **b. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengevaluasi secara efektif prestasi kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja guna untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan. Menurut Cascio dikutip dalam buku Inda Sukati penilaian prestasi kerja merupakan deskripsi yang sistematis mengenai kekuatan dan kelemahan individu maupun kelompok berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Selain itu menurut Werher dan Davis yang dikutip dalam Inda Sukati menyatakan agar penilaian prestasi kerja yang dilakukan lebih dipercaya dan objektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut :<sup>20</sup>

1. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan jabatan.
3. *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalisasi yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

## **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut T. Hani Handoko (1993) yang dikutip dalam Inda Sukati banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Inda Sukati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 66

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm.72

1) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

3) Tingkat Stres

Tingkat stres kerja adalah konseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon.

4) Kondisi Fisik Pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan.

5) Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### d. Indikator Prestasi Kerja

**Tabel 2.1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

Definisi	Indikator
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.	Menurut flippo (2012) dalam jurnal Agung Dwi Saputramenyatakan bahwa indikator prestasi kerja sebagai berikut: <sup>22</sup> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan, ketelitian, keterampilan atas hasil kerja</li> <li>2. Kecepatan dalam mengerjakan tugas</li> <li>3. Menyelesaikan tugas dan menjaga fasilitas kerja dan tanggung jawab</li> <li>4. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>5. Berfikir secara orisinil dalam menyelesaikan masalah</li> </ol>

Sumber : dikutip dari jurnal ( diunduh tahun 2018)

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

---

<sup>22</sup>Agung Dwi Saputra,. *Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta,2014) Hlm 6

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal menyebabkan menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.<sup>23</sup>

Menurut Hasibuan (1999) yang dikutip oleh Inda Sukati mengemukakan bahwa, Motivasi adalah pemberiaan daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar dapat mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan.<sup>24</sup>

Sedangkan Menurut Luthans(1989) yang dikutip dalam Inda Sukati menyatakan motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, ( Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2009), hlm.141

<sup>24</sup>Inda Sukati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.55

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm.55

Dari beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

#### **b. Jenis-Jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.<sup>26</sup>

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi 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 jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

---

<sup>26</sup>Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.150

Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

### c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.<sup>27</sup>

#### **1) Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan, untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja supaya dapat memenuhi kebutuhan makan tersebut.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau berkerja. Contohnya, keinginan kita untuk dapat memiliki kendaraan seperti motor atau mobil dapat mendorong untuk mau melakukan pekerjaan

---

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.116



c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
3. Pimpinan adil dan bijaksana; dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

## **2) Faktor Ekstern**

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun jika lingkungan kerja buruk, kotor, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang akan membuat mereka kurang

tertarik untuk bekerja keras. Dijelaskan bahwa kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja bagi para karyawan.

c) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberi kompensasi kepada karyawannya.

d) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, perananan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

#### d. Indikator Motivasi Kerja

**Tabel 2.2**  
**Indikator Motivasi**

Definisi	Indikator
Motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.	<p>Komponen indikator motivasi antara lain sebagai berikut:<sup>28</sup></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Keinginan seseorang untuk bekerja.</li> <li>b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.</li> </ol> </li> <li>2. Penghargaan               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.</li> <li>b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol> </li> <li>3. Tanggung jawab               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.</li> <li>b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.</li> </ol> </li> </ol>

Sumber : dikutip dari jurnal ( diunduh tahun 2018)

<sup>28</sup>Bambang Setiaji dan Tony Listanto, " Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta", Skripsi (Surakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, 2017)

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga merupakan sifat dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah-ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.<sup>29</sup>

Menurut Handoko (1992) yang dikutip dalam Edy Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>30</sup>

Menurut Robbins (1994) dalam Edy Sutrisno “kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja itu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.”<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup>Inda Sukati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.74

<sup>30</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.75

<sup>31</sup>*Ibid.*, hlm.76

## **b. Teori Kepuasan Kerja**

Ada beberapa teori kepuasan kerja diantaranya yaitu:<sup>32</sup>

### **i. Teori Keadilan**

Teori ini dikemukakan Adam (1963) yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud, misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila sejumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima.

### **2. Teori Perbedaan**

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai

### **c. Teori Pemenuhan Kebutuhan**

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut.

---

<sup>32</sup> Inda Sukati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.75

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1996) yang dikutip oleh Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: <sup>33</sup>

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan,
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- 6) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang jangka puas atau tidak puas dalam kerja.

---

<sup>33</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.77

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

**Tabel 2.3**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	Menurut Luthans (1989) yang dikutip oleh Umar Husein menganjurkan untuk mengacu pada JDI ( <i>Job Descriptive Index</i> ) bahwa kepuasam kerja memiliki lima indikator, yaitu: <sup>34</sup> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Atasan</li> <li>3. Hubungan dengan Rekan sekerja</li> <li>4. Promosi jabatan</li> <li>5. Gaji atau upah</li> </ol>

Sumber : dikutip dari buku Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan

#### 4. Tingkat Stres

##### a. Pengertian Stres

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.<sup>35</sup>

<sup>34</sup>Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm.38

<sup>35</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 215

Stres dibagi menjadi tiga tingkatan. Stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik, dan kemacetan.

Stres sedang dan stress berat dapat memicu terjadinya penyakit. Contoh dari stresor yang dapat menimbulkan stres sedang adalah kesepakatan yang belum selesai, beban kerja yang berlebihan, mengharapkan pekerjaan baru, dan anggota keluarga yang pergi dalam yang lama.

Stres berat adalah stres ironis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Seperti misalnya hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan finansial, dan penyakit fisik yang lama.<sup>36</sup>

Menurut Sondang Siagian menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang stres tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.472

<sup>37</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.300



## **b. Jenis-jenis Stres**

Menurut Rivai (2010) dikutip dalam Danang Sunyoto jenis stres menjadi dua, yaitu :<sup>38</sup>

- 1) Eustress, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Eustress ini merupakan pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- 2) Distress, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi yakni derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat.

## **c. Penyebab Stres**

Berikut ini adalah penyebab stres menurut John Suprihanto (2003) yang dikutip oleh Danang Sunyoto yaitu:<sup>39</sup>

### **a. Penyebab fisik**

Penyebab fisik meliputi:

- a. Kebisingan
- b. Kelelahan

---

<sup>38</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.215

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm.217

- c. Penggeseran kerja
  - d. Jetlag
  - e. Suhu dan kelembaban
- b. Beban kerja

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

- c. Sifat pekerjaan
- a. Situasi baru dan asing
  - b. Ancaman pribadi
  - c. Percepatan
  - d. Umpan balik
- d. Kebebasan

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

- e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, dan sebagainya.

#### d. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut:<sup>40</sup>

- a. Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong ini mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan.
- b. Pola harmoni adalah pola yang menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan antara dirinya dengan lingkungan.
- c. Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan aturan mengelola tugas dan waktu.

#### e. Indikator Tingkat Stres

**Tabel 2.4**  
**Indikator Tingkat Stres**

<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik.	Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosi yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli

<sup>40</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.475

	<p>dikelompokan menjadi tiga kategori, yaitu:<sup>41</sup></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gejala Psikologis       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) luapan emosional</li> <li>b) ketegangan</li> <li>c) kebosanan</li> <li>d) ketidaktenangan</li> </ol> </li> <li>2. Gejala Fisik       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) mudah lelah</li> <li>b) menunda pekerjaan atau tugas</li> </ol> </li> <li>3. Gejala Perilaku       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) menurun produktivitas</li> <li>b) Meningkatnya penggunaan obat-obatan.</li> <li>c) Meningkatnya perilaku absensi.</li> </ol> </li> </ol>
--	---

Sumber : dikutip dari buku manajemen sumber daya manusia

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah tentang motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan, dan beberapa peneliti lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini, seperti tabel berikut:

**Tabel 2.5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Tafwidh Fara Noraga (2014)	“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada	Secara signifikan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Ada tambahan variabel lain yang diteliti yaitu pelatihandan disini peneliti

<sup>41</sup>Marihat Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Grasindo 2002), hlm.306

		PT. Pertamina (Persero) Semarang”		meneliti pada PT. Pertamina (Persero) Semarang
2	Listyanti (2005)	“Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sanlit Inti Plastik”	Secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Objek penelitian yang diteliti yaitu Pada PT. Sanlit Inti Plastik.
3	Heru Susilo (2012)	“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan	- Secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. - Secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.	Objek penelitian yang diteliti yaitu Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan
4	Irwan Perdana (2015)	“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang”.	Secara parsial variabel kompetensi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Ada tambahan variabel lain yang diteliti yaitu kompetensi dan disini peneliti meneliti karyawan Pada PT. Multi Data Palembang.
5	Umi Kalsum (2007)	“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang”.	Secara simultan dan parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.	Objek penelitian yang diteliti yaitu Pada PT. Pesona Remaja Malang.
6	Silalahi (2014)	“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja	Variabel motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara	Ada penambahan variabel lain yang diteliti yaitu

		Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”	positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.	pengawasan dan disiplin kerja serta objek peneliti meneliti Pegawai Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
7	Wahyu Lia (2018)	“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PDAM Kota Malang”	Secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Ada tambahan variabel lain yang diteliti yaitu konflik kerja dan disini peneliti meneliti karyawan Pada karyawan PDAM Kota Malang.
8	Rindra Yusianto (2008)	“Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)”	Secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja	Objek penelitian yang diteliti yaitu pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang
9	Rina Milyanti (2011)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Sistem Di Bandar Lampung”	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Objek penelitian yang diteliti yaitu pada CV. Organik Agro Sistem Di Bandar Lampung.

10	Lukmanul Hakim (2013)	“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Sampang”	Variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Objek penelitian yang diteliti yaitu pada PT. PLN Rayon Sampang.
----	-----------------------	--	--	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai jurnal (diunduh tahun 2018)

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Beberapa pendapat menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Dalam hal ini Simamora (2002) mengatakan bahwa “Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan”. Pendapat diatas mengatakan bahwa prestasi kerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, jika prestasi karyawan baik ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut mengetahui bahwa prestasi yang dicapai kurang baik maka kemungkinan besar ia akan berusaha memperbaiki prestasi agar ia dapat bertahan bekerja di tempat tersebut artinya bila prestasinya terus-menerus buruk bukan tidak mungkin ia akan di berhentikan dari pekerjaan.

Dalam penelitian Listyanti (2005) dan Umi Kalsum (2007) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja, serta dalam penelitian Silalahi (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Handoko mengatakan “ Secara Historis” sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, lebih lanjut ia mengemukakan bahwa “ kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja. Bukan sebaliknya, prestasi kerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila pekerjaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Subakti (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap



prestasi kerja. Hasil penelitian dari Dian (2011) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Marina (2014) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Dari teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

$H_0$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

$H_2$  : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

### **3. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja**

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Jadi, jika tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang, berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Dandy (2009) mengatakan, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Apabila seseorang mempunyai tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasinya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Motjaba (2013) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan hasil penelitian Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap prestasi kerja yang menunjukkan bahwa individual stres kerja berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja.

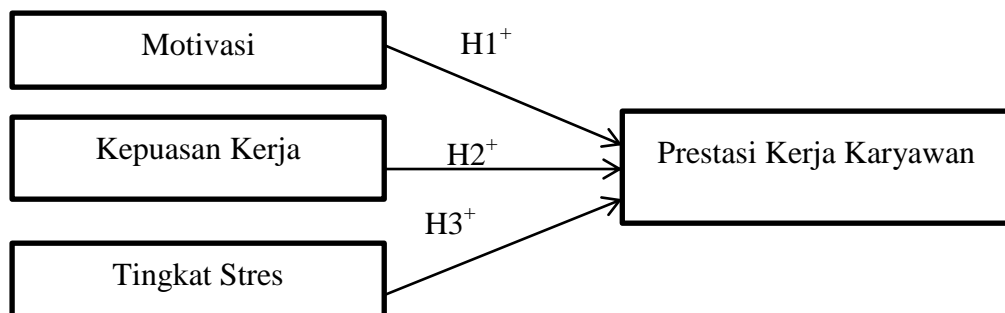
Ho : Tingkat Stres tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

H<sub>3</sub> : Tingkat Stres berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu yang telah diurikan sebelumnya, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran sebagai berikut

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Dari pengembangan berdasarkan peneliti terdahulu 2018

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis digambarkan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang
- H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang
- H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang
- H<sub>01</sub> : Jika H<sub>01</sub> diterima maka motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang
- H<sub>02</sub> : Jika H<sub>02</sub> diterima maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang
- H<sub>03</sub> : Jika H<sub>03</sub> diterima maka tingkat stres tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Setting Penelitian

Penelitian tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang. Penelitian dilakukan di kantor PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang yang beralamat di jalan Veteran No. 355 No. 76, Kuto batu, Ilir timur II Palembang.

#### B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data informasi langsung oleh responden karyawan PT.PP. London Sumatera Tbk Palembang.

#### C. Sumber dan Jenis Data

##### 1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.<sup>42</sup>Dalam penelitian ini data primer di dapat dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang.

---

<sup>42</sup>. V. Wiratna Sujarweni, *metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press), hlm.89

## 2. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi melalui kuesioner.<sup>43</sup>

### D. Populasi dan Sampel penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas, objek\subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>44</sup> Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT.PP. London Sumatera Tbk Palembang yang berjumlah 150 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti mendefinisikan populasi terget dan populasi

---

<sup>43</sup> Syahrinan Yusi & Umiyati, *STATISTIKA Untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Citrabooks, 2010), hlm.4

<sup>44</sup> Muhajirin & Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press 2017), hlm.113

terjangkau baru kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan.<sup>45</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, dengan menggunakan *sampling insidental* merupakan teknik penentuan sampel secara kebetulan. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah/besarnya sampel yang diambil

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan (error)

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1+150.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109,09 \text{ dibulatkan menjadi } 110$$

setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka didapatkan hasil sampel yaitu 110 sampel atau 110 responden.

---

<sup>45</sup>Muhajirin & Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, hlm.114

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner atau angket yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.<sup>46</sup> Kuesioner yang digunakan untuk mendapat data untuk penelitian berisi tentang persepsi responden terhadap pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang.

Penyusunan kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala yang merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Pertanyaan tersebut dinyatakan dalam skor sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Skala Pengukuran**

Skor	Keterangan	Singkatan
1	SangatTidakSetuju	STS
2	TidakSetuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	SangatSetuju	SS

<sup>46</sup>V. Wiratna Sujarweni, *metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, hlm.93

## **F. Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>47</sup>

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

### **a. Variabel Independen**

Variabel independen (Variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi,kepuasan kerja dan tingkat stres (X).

### **b. Variabel Dependen**

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja (Y).

## **G. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup>Sugiyono, *Metode Peneleitian Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm.61

<sup>48</sup>V. Wiratna Sujarweni, *metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, hlm.77



Tabel 3.2

## Definisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi	Motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab	Likert
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Hubungan dengan Rekan sekerja 4. Promosi jabatan 5. Gaji atau upah	Likert
3	Tingkat Stres	Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik.	1. Gejala Psikologis a) luapan emosional b) ketegangan c) kebosanan d) ketidaktenangan 2. Gejala Fisik a) mudah lelah b) menunda pekerjaan atau tugas 3. Gejala Perilaku a) menurun produktivitas b) Meningkatnya penggunaan obat-obatan. c) Meningkatnya perilaku absensi.	Likert
4	Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.	1. Ketepatan ketelitian, Keterampilan atas hasil kerja. 2. Kecepatan dalam mengerjakan tugas. 3. Menyelesaikan tugas dan	Likert

			menjaga fasilitas kerja dan tanggung jawab. 4. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja. 5. Berfikir secara orisinil dalam menyelesaikan masalah.	
--	--	--	---	--

## H. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pertanyaan.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid.<sup>49</sup>

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu

<sup>49</sup> V. Wiratna Sujarweni, Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi, hlm.108

bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.<sup>50</sup>

## I. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.<sup>51</sup>

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.<sup>52</sup> Penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. ( $\alpha = 0,05$ ).
- 2) Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. ( $\alpha = 0,05$ ).

---

<sup>50</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, hlm.110

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm.121

<sup>52</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015) hlm.128

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.<sup>53</sup>

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* maupun VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *tolerance* adalah besar tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik ( $\alpha$ ). Nilai VIF adalah faktor inflasi kuadrat penyimpangan baku kuadrat. Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan VIF  $\leq$  maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas, tetapi apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,1$  dan VIF  $\geq 10$  maka terjadi gangguan multikolinieritas.<sup>54</sup>

d. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke

---

<sup>53</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proses SPSS, ( Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm.159

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm.103

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas tidak heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedstisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPREID dan ZPRED. Dasar analisis heteroskedastisitas yaitu:<sup>55</sup>

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

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanupulasi.<sup>56</sup> Dalam hal ini untuk variabel independennya adalah motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres dan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model yang dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>55</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proses SPSS*, hlm.134

<sup>56</sup> Sudaryono, *Teori dan Aplikasi dalam Statistik*, (Yogyakarta: ANDI, 2014) hlm.83

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Tingkat Stres

b1 = koefisien motivasi

b2 = koefisien kepuasan kerja

b3 = koefisien tingkat stres

a = konstantan

e = eror

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proses SPSS*, hlm.95

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:<sup>58</sup>

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:<sup>59</sup>

$$H_1 : b_i = 0 \text{ Analisis Regresi Linear Ganda}$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

---

<sup>58</sup> Priyanto, *Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), hlm. 85

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 85

$H_2 : b \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0$  diterima, apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0.05$

$H_a$  diterima, apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0.05$



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum) dimulai berdiri sejak 1906 dimekan, Sumatera Utara. Usaha PT ini dimulai dengan perusahaan perkebunan tembakau dan kopi berasal dari perusahaan kecil, PT ini kemudian tumbuh menjadi perusahaan besar dengan hampir 90.000 hektar perkebunan yang tak hanya kopi dan tembakau tetapi juga telah berkembang menjadi perkebunan kelapa sawit, karet dan cokelat yang tersebar di empat pulau besar Indonesia. Namun pada tahun 1980-an PT. Lonsum mulai berkonsentrasi pada perkebunan karet sebagai komoditas utama perusahaan. Lonsum memanfaatkan penelitian dan pengembangan lanjutan serta keahlian tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman untuk memperluas ruang lingkup bisnis yang meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, panen, penggilingan, pengolahan dan penjualan produk sawit, karet, kakao dan teh. Dengan teknologi tingginya lonsum terkenal akan kualitas kelapa sawit, cokelat dan yang pasti karetnya, kemudian pada tahun 1996 Lonsum go public dibursa efek Jakarta dan Surabaya.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> <https://www.londonsumatra.com/>

## B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian kepada 110 responden melalui kuesioner yang disebarakan telah di dapat gambaran karakteristik responden dalam tabel berikut ini.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Despkripsi Karekteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**

### Karekteristik Responden

Jenis\_kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	73	66,4	66,4	66,4
Valid Perempuan	37	33,6	33,6	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis laki-laki sebanyak 73 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Usia Responden

Desrkripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 Tahun - 25 Tahun	20	18,2	18,2	18,2
	26 Tahun-35 Tahun	45	40,9	40,9	59,1
	35 Tahun Keatas	45	40,9	40,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia antara 19 Tahun –25 tahun sebanyak 20 orang, responden dengan usia antara 26 Tahun – 35 tahun sebanyak 45 orang dan responden dengan usia antara 35 tahun keatas sebanyak 45 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT .PP. London Sumatera Tbk Palembang dengan retan usia 26-35 tahun dan usia 35 tahun keatas berjumlah sama dengan jumlah karyawan sebesar 45 orang.

### 3. Pendidikan Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / Sederajat	15	13,6	13,6	13,6
	Diploma I/ II/ III	44	40,0	40,0	53,6
	strata I/ II/ III	51	46,4	46,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden dengan jenis pendidikan didapat bahwa karyawan yang bekerja di PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang dengan pendidikan sma/ sederajat sebanyak 15 orang, diploma I/II/ III sebanyak 44 orang, strata I/II/III sebanyak 51 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang yang menjadi responden berpendidikan strata I/ II/III.

#### 4. Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 Tahun	10	9,1	9,1	9,1
	3-5 Tahun	25	22,7	22,7	31,8
	5 Tahun Keatas	75	68,2	68,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa responden dengan masa kerja 0-3 tahun sebanyak 10 orang, responden dengan masa kerja sebanyak 25 orang dan responden dengan masa kerja 5 tahun keatas 75 sebanyak . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang yang menjadi responden dengan masa kerja 5 tahun keatas.

### C. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka valid.

##### 1) Pengujian Variabel Motivasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	Motivasi 1	0.745	0.1576	Valid
	Motivasi 2	0.823	0.1576	Valid
	Motivasi 3	0.818	0.1576	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel harga dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0.1576).

## 2) Pengujian Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R - Hitung</b>	<b>R - Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0.686	0.1576	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0.598	0.1576	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0.674	0.1576	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0.769	0.1576	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0.716	0.1567	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel kualitas produk dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel (0.1576).

## 3) Pengujian Variabel Tingkat Stres

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Stres**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R - Hitung</b>	<b>R - Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Tingkat Stres	Tingkat Stres 1	0.784	0.1576	Valid
	Tingkat Stres 2	0.748	0.1576	Valid
	Tingkat Stres 3	0.792	0.1576	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel tingkat stres dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel (0.1576).

## 4) Pengujian Variabel Prestasi Kerja

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R – Hitung</b>	<b>R - Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja 1	0.817	0.1576	Valid
	Prestasi Kerja 2	0.787	0.1576	Valid
	Prestasi Kerja 3	0.673	0.1576	Valid
	Prestasi Kerja 4	0.724	0.1576	Valid
	Prestasi Kerja 5	0.774	0.1576	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel keputusan pembelian dinyatakan valid karena setiap butir pertanyaan memiliki  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0.1576).

## 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa pernyataan dari masing-masing variabel adalah reliabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi	0,824	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,774	Reliabel
Tingkat Stres	0,814	Reliabel
Prestasi Kerja	0,795	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronback Alpha* > 0,60, dengan demikian variabel (motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres dan prestasi kerja) dapat dikatakan reliabel.

#### D. Hasil Analisis Data

##### 1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov.

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Alpha	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.513	0.05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

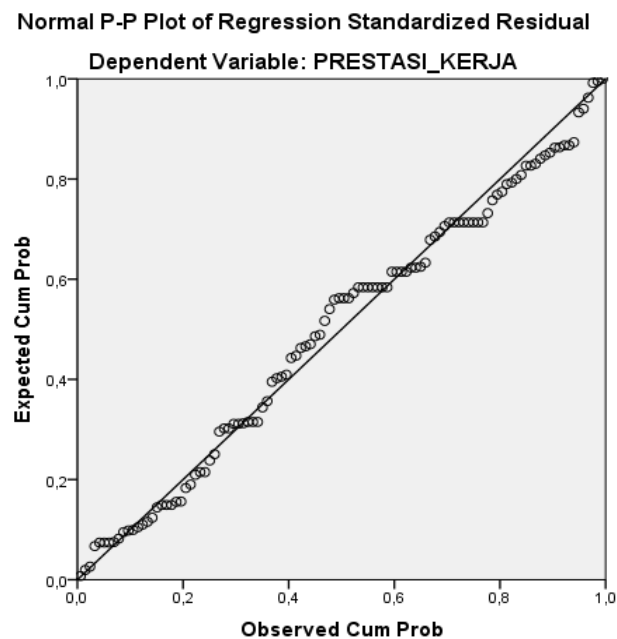
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji Kolmogorov-smirnov mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.513



lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Normalitas ( *Normal Probability Plot* )**



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada gambar 4.1 terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**b) Uji Linieritas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel keputusan pembelian. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan

yang linear dan jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

	<b>Sig.</b>
Prestasi Kerja* Motivasi	0,000
<i>deviation from linearity</i>	0,287

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,287 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

	<b>Sig.</b>
Prestasi Kerja* Kepuasan Kerja	0,000
<i>deviation from linearity</i>	0,053

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel prestasi kerja.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja**

	<b>Sig.</b>
Prestasi Kerja* Tingkat Stres	0,000
<i>deviation from linearity</i>	0,534

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,534 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel tingkat stres dengan variabel prestasi kerja.

**c) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Motivasi	0,208	4,817
Kepuasan Kerja	0,808	1,238
Tingkat Stres	0,191	5,238

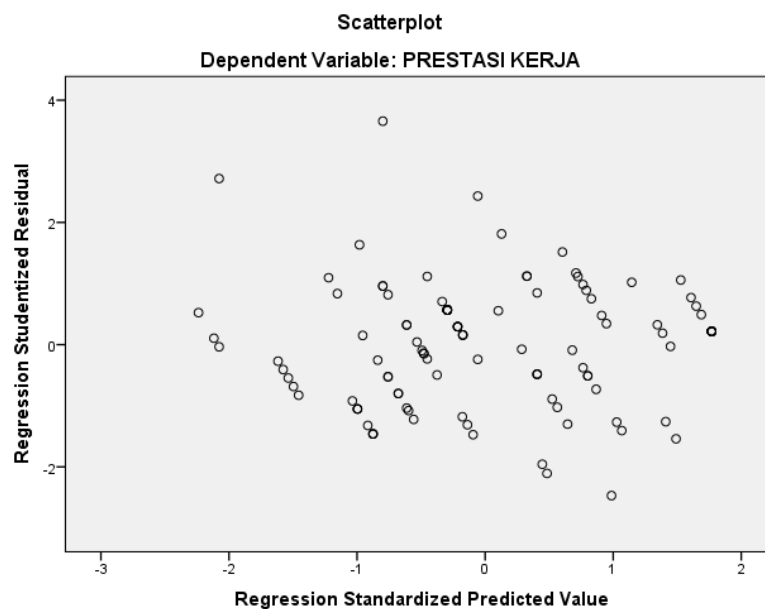
Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini, yaitu:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatter Plot*)**



Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,488	,731		-2,036	,044
1 X1	,606	,099	,366	6,132	,000
X2	,102	,033	,094	3,093	,003
X3	,978	,105	,578	9,272	,000

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = - 1,488 + 0,606 X1 + 0,102 X2 + 0,978 X3 + e$$

Dimana :

X1 : Motivasi

X2 : Kepuasan Kerja

X3 : Tingkat Stres

Y : Prestasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketika tidak ada variabel independen (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres) maka Prestasi Kerja sebesar 1,488
2. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,606 yang berarti setiap peningkatan Motivasi sebesar 1% maka akan menurunkan Prestasi Kerja sebesar 0,606 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,102 yang berarti setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1% maka akan menurunkan Prestasi Kerja 0,102 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
4. Nilai koefisien regresi Tingkat Stres sebesar 0,978 yang berarti setiap peningkatan Tingkat Stres sebesar 1% maka akan menurunkan Prestasi Kerja sebesar 0,978 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji $R^2$

Uji determinasi atau koefisien determinasi bermaksud untuk menguji seberapa besar peranan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model regresi.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,921	,919	,75534

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan dalam tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,921 maka ini artinya variabilitas dari variabel independen sebesar 92,1%. Dengan demikian motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres berpengaruh

secara langsung terhadap prestasi kerja sebesar 92,1% sedangkan 7,9% dijelaskan diluar model penelitian.

#### b) Uji F

Uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,741	3	236,580	414,663	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,477	106	,571		
	Total	770,218	109			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Besarnya angka F hitung dengan ketentuan F tabel  $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F(k ; n - k) \\
 &= F(3 ; 110 - 3) \\
 &= F(3 ; 107) \\
 &= 2,69
 \end{aligned}$$

Diketahui pada tabel 4.17 bahwa F hitung = 414,663 maka F hitung > F tabel (414,663 > 2,69). Karena itu, secara keseluruhan motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

### c) Uji T

Dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t, pengujian ini dilakukan bermaksud mengetahui peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen lain dianggap konstan.

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,488	,731		-2,036	,044
1 X1	,606	,099	,366	6,132	,000
X2	,102	,033	,094	3,093	,003
X3	,978	,105	,578	9,272	,000

Sumber: data Primer yang diolah, 2018

Adapun hasil perhitungan dari tabel diatas menunjukkan besarnya angka t hitung. Dengan ketentuan t tabel  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-2)$  atau  $(110-2) = 108$  sehingga diperoleh nilai 1,65909. Maka hal ini dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi (X1) dari tabel diperoleh nilai t hitung = 6,132 yang artinya t hitung > t tabel ( 6,132 > 1,65909), dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan



bahwa secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

- 2) Variabel kepuasan kerja (X2) dari tabel diperoleh nilai t hitung = 3,093 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,093 > 1,65909$ ), dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- 3) Variabel tingkat stres (X3) dari tabel diperoleh nilai t hitung = 9,272 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $9,272 > 1,65909$ ), dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial tingkat stres (X3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Karena jika karyawan dapat bekerja sesuai dengan visi misi dari perusahaan tersebut sehingga semakin besar motivasi yang ada dalam diri karyawan, maka semakin besar prestasi yang didapatkan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hasil yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dan didukung oleh uji t yang menghasilkan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $6,132 > 1,65909$ ), dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya,

pemberian motivasi yang tinggi terhadap karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang maka semakin besar prestasi kerja yang didapatkan, Sehingga karyawan dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang maksimal.

Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Listyanti (2005) dan Umi Kalsum (2007) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Kepuasan kerja adalah reaksi sikap atau emosi yang menggambarkan hasil persepsi positif atau negatif seseorang didalam pekerjaannya, apabila seorang karyawan mendapatkan rasa kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dia juga akan melaksanakan pekerjaannya yang baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis. maka hasil yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dan didukung oleh uji t yang menghasilkan t hitung  $>$  t tabel (  $3,093 > 1,65909$ ), dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Artinya bila pekerjaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2008) dan Marina (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja**

Stres merupakan suatu masalah yang pasti dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Oleh karena itu bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis. maka hasil yang diperoleh adalah tingkat stres berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai t hitung = 9,272 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $9,272 > 1,65909$ ), dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, bahwa tingkat stres yang berat yang dialami karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang dapat mengganggu prestasi kerja sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur akibatnya prestasi kerja menurun.

Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Motjaba (2013) dan Sari (2003) yang menunjukkan bahwa tingkat stres berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT.PP. London Sumatera Tbk Palembang maka semakin besar prestasi kerja yang didapatkan, Sehingga karyawan dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang maksimal.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bila pekerjaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.
3. Tingkat stres berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, bahwa tingkat stres yang berat yang dialami karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang dapat mengganggu prestasi kerja sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur akibatnya prestasi kerja menurun.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengemukakan saran berikut ini:

1. Bagi PT. PP. London Sumatera Tbk Palembang lebih meningkatkan perhatiannya kepada karyawan yaitu dengan memberikan motivasi dalam bekerja yang lebih tinggi lagi. Karena motivasi yang tinggi, prestasi kerja karyawan akan meningkat sesuai dengan diharapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama, 2001.
- Agung Dwi Saputra. *Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation*, 2014.
- Bambang Suwasto. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PDAM Kota Malang*, 2018.
- Danung Kurnia. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Daytona Partindo Utama Cabang Surakarta*, 2012.
- Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Elizabeth Hurlock. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga, 1997.
- Hawari Dadang. *Manajemen Stress, Cemas , dan Depresi*. Jakarta :Erlangga, 2004.
- Heru Susilo. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi*, 2012.
- Husnan, Heldjarachman. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE, 2007
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proses SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005
- Irwan Perdana. *Pengaruh Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multidata Palembang*, 2008.
- Inda Sukati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang, Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, 2001
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Margono. *Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur*, 2014.

- Marihat Tua Effendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo, 2002
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2009.
- Muhajirin, Maya Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press, 2017
- Priyanto, 2009. *Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom, 2009
- Puguh Dwi Cahyono. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Karyawan AJB Bumi Putra*, 2013.
- Prabu Mangkunegara. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Rindra Yusianto. *Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 2008.
- Sugiyono. *Metode Peneleitian Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2016
- Sudaryono. *Teori dan Aplikasi dalam Statistik*. Yogyakarta: ANDI, 2014
- Syahrman Yusi, Umiyati. *STATISTIKA Untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Citrabooks, 2010
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Theodora Yatipati dan John Montolalu. *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Manado*, 2015.
- Umar Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Umami Kalsum *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*, 2007.
- Veronica dan Brahmana. *Dampak Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dosen dan Karyawan Administrasi*, 2011,
- V. Wiratna Sujarweni, *metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press