

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GENDER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN  
NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG**



Oleh:

**DELVI NIPITA SARI HARAHAHAP**

**1516100009**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah  
(Amd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



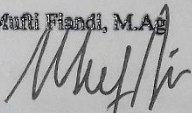
KEMENTERIAN AGAMA  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

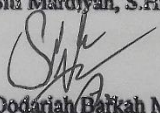
Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kota Palembang, 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

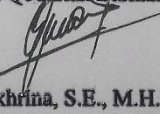
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**


Nama : Delvi Nipita Sari Harahap  
Nim/Jurusan : 1516100009/D3 Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender terhadap  
Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN)  
Kantor Cabang Syariah Palembang.

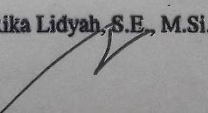
Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, 27 Juli 2018

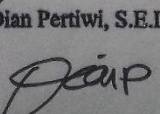
Tanggal Pembimbing Utama : Mufti Fandi, M.Ag  
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Hj. Siti Mardiyah, S.Hi., M.Si  
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Dr. Qodariah Baqiah M.H.I  
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Fakhriana, S.E., M.H.I.  
t.t : 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA  
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Dian Pertiwi, S.E.I, M.S.I  
t.t : 



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Kepada Yth.  
Ibu wakil dekan I  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Delvi Nipita Sari Harahap  
NIM : 1516100009  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

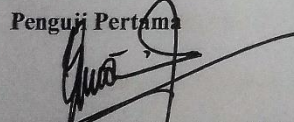
Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


*Wassalamua'alaikum, Wr, Wb.*

Palembang, Juli 2018

Penguji Pertama

  
Dr. Odariah Barkah, M.H.I  
NIP. 197011261997032002

Penguji Kedua

  
Fakhrina, S.E., M.H.I.

Mengetahui

Wakil Dekan I



De Maftukhatu Solikhah, M.Ag

NIP. 197509282006042001





KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof.K.H.Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

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 Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GENDER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN KANTOR CABANG  
SYARIAH PALEMBANG

Yang ditulis oleh :

Nama : Delvi Nipita Sari Harahap  
NIM : 1516100009  
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Utama

Mufti Fandi, M.Ag  
NIP. 197605252007101005

Pembimbing Kedua

Hj. Siti Mardivah, S.Hi., M.Si  
NIK.140601101302



KEMENTERIAN AGAMA  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos 44 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender terhadap  
Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN)  
Kantor Cabang Syariah Palembang.

Ditulis Oleh : Delvi Nipita Sari Harahap  
NIM : 1516100009

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Ahli Madya Perbankan Syariah

(A.Md)

Palembang, Agustus 2018



Dekan  
Dr. Odariah Barkah, M.HI  
NIP. 197011261997032002





KEMENTERIAN AGAMA  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. ZainalAbidinFikry, KodePos 30126 KotakPos : 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

**HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

Nama : Delvi Nipita Sari Harahap  
Nim : 1516100009  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender terhadap Kinerja  
Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang  
Syariah Palembang

Palembang, Agustus 2018

**Kepala Program Studi**

**Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si**  
NIP. 197803272003121003

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Delvi Nipita Sari Harahap  
Nim : 1516100009  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juli 2018



Delvi Nipita Sari Harahap

1516100009

**PEGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GENDER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK TABUNGAN  
NEGARA(BTN) KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG.**

DELVI NIPITA SARI HARAHAAP

NIM : 1516100009

**ABSTRAK**

Seiring dengan perkembangan zaman yang begitu pesat, beberapa perusahaan pun mulai berdiri. Dengan bermunculannya perusahaan-perusahaan yang baru maka terjadilah persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, sama halnya dengan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang yang bergerak di bidang jasa keuangan yang harus bersaing dengan perusahaan (bank) lain untuk mendapatkan nasabah baru dan mempertahankan loyalitas nasabah lama.

Hal ini dapat terwujud dengan memperhatikan kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya stres kerja, motivasi kerja dan gender, oleh karena itu setiap bank harus selalu memperhatikan kinerja karyawan dari perusahaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan gender terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa hasil jawaban responden. Populasi berjumlah 30 orang dan menggunakan sampel dengan teknik sampling jenuh atau menggunakan data sampel seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $x_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,329 > 2,055$ ) dengan signifikansi ( $0,028 < 0,05$ ). Variabel motivasi kerja ( $x_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,297 > 2,055$ ) dengan signifikansi ( $0,030 < 0,05$ ). Variabel gender ( $x_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,866 > 2,055$ ) dengan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

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



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"jangan pernah merasa bangga dengan apa yang telah diperoleh namun selalu merasa cukup dengan nikmat yang selalu didapat"

### PERSEMBAHAN

Tugas Akhir Ini Saya Persembahkan Untuk :

- Allah SWT, atas nikmat yang tiada tara dan tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini .
- Kedua Orang Tua dan Keluarga saya tercinta yang menjadi alasan saya untuk terus berjuang
- Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Palembang
- Sahabat, Teman dan Adik Junior tercinta yang telah memberikan motivasi.

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang”** dengan lancar tanpa kendala yang berarti. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar A.Md dalam jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Selain itu ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua yang telah membantu, membimbing serta memberikan semangat dan doa sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku (Ayah Salman Harahap dan Ibu Asny Yansi) yang telah memberikan dukungan, semangat, materi, arahan, doa, serta bantuan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Saudara-saudaraku Satrio Joronggur Mahendara dan Ahmad Sapandi Harahap yang selalu memberikan motivasi dan inspirasi yang membangun.



3. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi M.A.Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dra. Qodariah Barkah M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Kepala Program Studi D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev selaku Penasehat Akademik.
7. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I serta Ibu Hj. Siti Mardiyah, S.Hi., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, inspirasi dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
8. Segenap Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
9. Kepada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang yang telah bersedia mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian tugas akhir.
10. Kepada Guru saat saya SMP Ibu Paulina Romli S.pd. yang telah memberi masukan dan pengarahan untuk penulis agar selalu tetap optimis.
11. Kepada seluruh sahabat-sahabatku Intan, Elsyh, Kak Yati, Gusti (cece), Mayna, Wulan, Nyimas, kiki, Adelia, Dwiky, Imeliana, Indri, Mega, dan Kamilia yang telah memberikan tenaga, waktu dan fikiran untuk penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

12. Kepada seluruh sahabat-sahabatku anak-anak VINCITORE; Septi, Radel, Doni, Yoan, Mia, Ainul, Mimi, Nadya, Viko, Mardika, Sahid, Adly, Heni, Serli, Lilis, dan Amirul yang telah memberikan semangatnya untuk penulis.

13. Kepada seluruh kakak-kakak dan adik-adik dari anggota BIMANDA Awik, Hafizin, Fabian, Helmi, Fahmi, Rafli, Asta, Elvi, Diana, Vera, Alfian (Bo'o), Puji, kak Sandy, Kak Eko, Kak Hilda, Destri, Dea, Septi, Novta, Isabel, Annisa, Susila, Agung, Satria, Bagas, Arief, Rulin, Sulis, Okta, Susila, Zifa, Meisya, Deni, Ilham serta seluruh angkatan BIMANDA ke 24 yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu yang telah memberikan motivasi yang membangun untuk penulis.

Akhir kata semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Palembang, Juli 2018

Delvi Nipita Sari Harahap  
(NIM : 1516100009)



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	10

1. Kinerja Karyawan .....	10
2. Stres Kerja .....	15
3. Motivasi Kerja .....	20
4. Gender .....	23
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Pengembangan Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Definisi Operasional Variabel .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Jenis dan Sumber Data .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	38

### **BAB IV**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
1. Sejarah Singkat BTN Syariah .....	45
2. Visi dan Misi Bank BTN Kantor Cabang Syariah .....	46
3. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	46
4. Karakteristik Responden .....	47
B. Instrumen Penelitian .....	49
1. Uji Validasi.....	49



2. Uji Reliabilitas .....	51
C. Uji Asumsi Klasik .....	52
1. Uji Normalitas .....	52
2. Uji Multikolinearitas .....	53
3. Uji Heteroskedastisitas .....	54
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
E. Uji Hipotesis .....	57
1. Uji t (Parsial) .....	57
2. Uji F (Simultan) .....	59
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60
G. Pembahasan .....	62

## **BAB V**

A. Simpulan .....	64
B. Keterbatasan Penelitian .....	64
C. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	3
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan .	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman .....	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial) .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Adjusted R Square</i> .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan di Indonesia sangat beragam jenis salah satunya ialah perbankan. Perbankan terbagi menjadi dua bagian, perbankan konvensional dan perbankan syariah. Pertumbuhan industri perbankan syariah di Sumatera Selatan sungguh tidak dapat diprediksi. Sumatera Selatan merupakan salah satu daerah di Negara Indonesia yang memiliki penduduk yang menganut agama Islam yang cukup banyak namun tidak menutup kenyataan bahwa masyarakat di daerah tersebut masih begitu banyak menggunakan bank konvensional sebagai tempat untuk menyimpan dana yang mereka miliki, telah tercatat bahwa dari mulai tahun 2009 hingga 2012 mengalami peningkatan yang cukup pesat seiring dengan penambahan jumlah Bank Umum Syariah dan ketertarikan bank konvensional untuk membuka Unit Usaha Syariah di daerah itu.

Tahun 2009 hanya terdapat 38 Bank Umum Syariah dengan tiga Unit Usaha Syariah, kemudian pada 2010 meningkat menjadi 59 Bank Umum Syariah dan lima Unit Usaha Syariah. Sementara, pada 2011 menjadi 66 Bank Umum Syariah dan lima Unit Usaha Syariah, dan 2012 menjadi 76 Bank Umum Syariah dan enam Unit Usaha Syariah.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.bi.go.id/id/publikasi/perbankan-danstabilitas/syariah/Documents/> Diunduh pada tanggal :23-02-2018. Pukul: 11.31 WIB.

Salah satu bank syariah yang dapat kita ketahui keberadaannya adalah Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah yang memiliki beberapa kantor cabang di beberapa kota di Indonesia. Salah satunya Kantor Cabang yang terletak di kota Palembang ialah Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang yang terletak di Jl. Veteran No. 325-329 Palembang SS 30114.<sup>2</sup>

Perusahaan adalah suatu wadah atau organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang dimaksud adalah mencari laba/keuntungan, berkembang ke arah yang lebih baik, memberi lapangan kerja kepada masyarakat sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup dan bahkan menjadi sejahtera. Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang di peroleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan.

Namun sebuah penelitian menemukan, karyawan yang bekerja di perusahaan hanya produktif selama 3 hari dalam satu minggu. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan, pada hari-hari biasa, karyawan rata-rata menghabiskan 15 menit untuk bertukar gosip dengan teman kantor, 14 menit untuk *browsing* hak yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan 8 menit untuk membuat kopi atau teh. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas pada suatu perusahaan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.alamatbank.com/kantor-cabang-btn-syariah-dipalembang-ss/&hl=id-ID>  
Diunduh pada tanggal : 24-05-2018. Pukul: 21.20 WIB.

<sup>3</sup> <http://m.liputan6.com/lifestyle/read/2566033/ternyata-karyawan-hanya-bekerja-produktif-3-hari-dalam-seminggu&hl=id-ID>. Tanggal Akses : 22-02-2018. Pukul: 21.20 WIB



Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja yang banyak juga merupakan pemicu stres yang dapat dirasakan oleh pegawai. Selain itu waktu tidur yang kurang di malam hari adalah penyebab utama dari satu hari yang tidak produktif, ketidaknyamanan antar sesama pegawai, cuaca atau udara yang panas, permasalahan teknis dan komputer, dan masih banyak lagi merupakan pemicu terjadinya stres pada karyawan. Hal-hal seperti ini sering terjadi di seluruh perusahaan yang ada di dunia termasuk Bank Tabungan Negara kantor Cabang Syariah Palembang, dengan terjadinya stres kerja mengakibatkan tempramen dan psikis dari karyawan menjadi tidak stabil dan mengganggu konsentrasi karyawan.

Beberapa penelitian pun bermunculan membahas tentang pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan salah satunya.

Tabel 1.1  
 Reseach Gap  
 Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Nenden Nur Annisa
	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	Aldila Najihatul Imtihanah.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Nenden Nur Annisa, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di dapat dari hasil analisis jalur variabel *intervening*.<sup>4</sup> Dan menurut Aldila Najihatul Imtihanah menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di dapat dari penelitian secara parsial.<sup>5</sup>

Pemberian motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan”. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.<sup>6</sup> Dengan adanya *reward* yang di berikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi, menyelesaikan tugas dengan baik dan memenuhi target. Sedangkan *punishment* diberikan kepada karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan baik atau melakukan kesalahan. Adanya *reward* maupun *punishment* diharapkan para karyawan mempunyai motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada kinerja yang maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan.<sup>7</sup> Motivasi juga terjadi di lingkungan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang, dimana setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan motivasi dari

---

<sup>4</sup> Nenden Nur Annisa, Disertasi Doktor: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm.15.

<sup>5</sup> Aldila Najihatul Imtihanah, Disertasi Doktor: “Pengaruh Stres, Gender, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta” (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri\Sunan Kalijaga, 2016), hlm.81.

<sup>6</sup> H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 351.

<sup>7</sup> Indah Nurmawigati, *Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Program Studi D3 Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro: Tugas Akhir tidak diterbitkan.

atasannya. Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hal yang berbeda seperti dibawah ini:

Tabel 1.2  
Research Gap  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Indra Setyawan
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Resty Fawzia Anjani

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Setyawan, menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini di dapat dari hasil uji-t yang dilakukan oleh peneliti.<sup>8</sup> Berbeda dengan indra, penelitian selanjutnya dari Resty Fawzia Anjani mennyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini di dapat dari hasil uji-t yang dilakukan oleh peneliti.<sup>9</sup>

Gender merupakan isu/konflik yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan, perbedaan gender dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan

---

<sup>8</sup> Indra Setyawan, Disertasi Doktor: “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm.13.

<sup>9</sup> Resty Fawzia Anjani, Disertasi Doktor: “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Binis UMS” (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), hlm.16.

ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.<sup>10</sup> Hal ini mengakibatkan permasalahan yang cukup signifikan tentang pengaruhnya gender terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang telah diteliti oleh beberapa orang dibawah ini:

Tabel 1.3  
Research Gap  
Gender Terhadap Kinerja Karyawan.

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan	Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Mutiara Indah Ayu
	Gender berpengaruh negatif terhadap Kinerja Dosen.	Siti Aminah, Sri Suprapti, Hikmah

Penelitian yang di teliti oleh Mutiara Indah Ayu menyatakan bahwa penelitian secara parsial gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Siti Aminah, Sri Suprapti, Hikmah menyatakan bahwa dalam hasil pengujian regresi sederhana adanya pengaruh

---

<sup>10</sup> Mutiara Indah Ayu. 2015. "Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung" *Universitas Ilmu Komunikasi*. Jurnal unikom.

<sup>11</sup> *Ibid.* hlm. 14



negatif gender terhadap kinerja dosen.<sup>12</sup> Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Gender terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, yang menjadi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang ?
3. Bagaimana Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

---

<sup>12</sup> Siti Aminah, Sri Suprpti, Hikmah. 2016. “Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Karyawan”. *Universitas Ilmu Komunikasi*. Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

#### **D. Kegunaan Peneliti**

1. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari dalam perbankan syariah.

2. Bagi Bank Tabungan Negara Syariah

Bagi Bank Tabungan Negara Syariah dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan stres kerja, motivasi kerja dan gender merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa atau pun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, penulis membagi pembahasan tersebut menjadi lima bagian yang dirangkum dalam perbab, dalam tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bagian. Tata penulisan dalam penelitian ini diantaranya:

Bab I Bab ini berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

- Bab II Kerangka teori terdiri dari teori-teori tentang stres kerja, motivasi, gender, dan kinerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis.
- Bab III Pada bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.
- Bab IV Hasil Penulisan, yaitu pengaruh stres kerja, motivasi dan gender terhadap kinerja karyawan berada pada bab ini.
- Bab V Bab ini berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses<sup>13</sup>. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawyer dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.<sup>14</sup>

###### b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut <sup>15</sup>:

---

<sup>13</sup> Nurlaila, *Manager Sumber Daya Manusia I*, (Jakarta: Penerbit LepKhair, 2010), hlm. 71.

<sup>14</sup> F Luthans, *Organizational Behavior*, (New York : McGraw-hill, 2005), hlm. 165.

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, 2010), hlm. 176.



1) Efektivitas dan Efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

#### 4) Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas, dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

#### c. Penilaian Kinerja

Setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unut-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel (1995) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan pada waktu

yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- 4) *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

d. Upaya Peningkatan Kinerja.

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam Irianto (2011), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

1) Diskriminasi.

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam

konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

#### 2) Pengharapan.

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterima oleh organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

#### 3) Pengembangan.

Bagi yang bekerja dibawah standar skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimana pun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujuran. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang dibawahinya.

#### 4) Komunikasi.

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian

yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat pada manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

## 2. Stres Kerja.

### a. Definisi Stres Kerja.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Beehr dan Newman (1978) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Veithzal Rivai Zainal.et.al. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ke 4* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2014), hlm. 307

## b. Indikator Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Hasibuan menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:<sup>17</sup> Beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, tergantung pada reaksi dan tanggapan masing-masing karyawan. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Diantaranya kondisi-kondisi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

18

### 1) Konflik Kerja.

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

### 2) Beban Kerja.

---

<sup>17</sup> T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 148.

<sup>18</sup> A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke 8*. (Bandung: Rosda, 2009), hlm. 157.

Beban Kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

3) Waktu Kerja.

Karyawan dituntut untuk segera melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu dan keadaan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja. Waktu kerja merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja.<sup>19</sup>

4) Karakteristik Tugas.

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya antara lain keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik.<sup>20</sup>

5) Dukungan Kelompok atau Rekan Kerja.

Dukungan kelompok atau rekan kerja menunjukkan pada keadaan apabila terdapat perasaan senasib diantara anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan kelompok atau rekan

---

<sup>19</sup> Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi. Edisi sepuluh*. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.2006), hlm. 796.

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm.797



kerja yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, dan sebaliknya jika dukungan kelompok atau rekan kerja tinggi akan dapat mengurangi tingkat stres pada pekerjaan.

6) Pengaruh Kepemimpinan.

Dalam setiap organisasi, kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi, para karyawan akan bekerja lebih baik apabila pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

c. Pemahaman Mengenai Stres.

Pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi, politik, maupun teknologi, faktor organisasional yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas dan perannya dalam organisasi, dan faktor individual berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga.

d. Strategi Manajemen Stres.

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberi akibat positif, karena hal ini akan

mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Amat diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasi.

#### 1) Pendekatan Individu.

Dalam pendekatan individu seorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

#### 2) Pendekatan Organisasi.

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

### 3. Motivasi Kerja.

#### a. Definisi Motivasi Kerja.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu

perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.<sup>21</sup>

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus, dan dahaga.<sup>22</sup>

b. Indikator Motivasi Kerja.

Indikator motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan *Fisiologis* atau Kebutuhan Fisik.

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 264

<sup>22</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS, 2013), hlm.11

<sup>23</sup> Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 122

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, *psikologikal*, dan *intelektual*.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Langkah-Langkah Memotivasi.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.

6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

d. Tujuan Pemberian Motivasi.

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

4. Gender.

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional

antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.<sup>24</sup>

indikator gender, yaitu :

- 1) Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita.
- 2) Peran, merupakan ideologi gender di masa lalu dan sekarang.
- 3) Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya.
- 4) Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

## **B. Penelitian Sebelumnya.**

Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha (2016), Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan tehnik uji-T dan uji-F Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kekurangan dari penelitian ini ialah tidak menggunakan analisis path, kurangnya variabel *burnout*, dan sempitnya sampel dan populasi.<sup>25</sup>

Aldila Najihatul Imtihanah (2016), Secara Parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel stres terhadap kinerja karyawan

---

<sup>24</sup> Mutiara Indah Ayu. 2015. "Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung". *Universitas Ilmu Komunikasi*. Jurnal unikom. hlm. 4.

<sup>25</sup> Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha. 2016, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*. Jurnal Manajemen Unud. Vol.5. No.12.

dan Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gender dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun kekurangan dari penelitian ini ialah peneliti kurang menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu objek yang diteliti hanya karyawan BTPN Syariah yang berada di Yogyakarta saja, ini belum dapat mewakili kinerja karyawan BTPN Syariah secara keseluruhan yang berada di luar Yogyakarta.<sup>26</sup>

Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012), penelitian ini menggunakan Uji-F sebagai metodologi. Dan hasil dari penelitian ini ialah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Adapun kekurangan dari penelitian ini adalah peneliti kurang menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya kerja, pelatihan, kepribadian, perencanaan karier, dan pemberdayaan karyawan.<sup>27</sup>

Mutiara Indah Ayu (2015), penelitian ini menggunakan Uji-F dan Uji-t sebagai metodologinya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja

---

<sup>26</sup> Aldila Najihatul Imtihanah. Disertasi Doktor: "Pengaruh Stres, Gender, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta" (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016). hal.81

<sup>27</sup> Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin*.



terhadap kinerja karyawan secara parsial dan Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.<sup>28</sup>

Indra Setyawan (2017) , dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Variabel lingkungan kerja fisik juga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Adapun kekurangan dari penelitian ini diantaranya hanya menggunakan kuesioner dalam memperoleh jawaban dari responden. Jawaban yang diberikan responden kemungkinan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya terjadi, dikarenakan kondisi- kondisi tertentu dari masing- masing responden dan jumlah tingkat pengembalian kuesioner atau *responserate* yang terbatas. Penelitian ini hanya menggunakan 59 responden dari keseluruhan jumlah populasi yang ada di BPPKAD Kabupaten Sragen yang berjumlah 114 karyawan.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Mutiara Indah Ayu. *Op.Cit* . hlm. 16

<sup>29</sup> Indra Setyawan. Disertasi Doktor: “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm. 13

**Tabel. 2.1.****Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD	Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian yaitu membahas tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian yaitu tidak adanya variabel gender. Dan objek yang diteliti berbeda.
2	Aldila Najihatul Imtihana h (2016)	Pengaruh Stres, Gender, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta	Secara Parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel stres terhadap kinerja karyawan dan Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gender dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel motivasi. Dan objek yang diteliti berbeda.
3	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjann	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	hasil dari penelitian ini ialah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel gende. Dan objek

	ah Hamid (2012)	Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.	motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	yang diteliti berbeda.
4	Mutiara Indah Ayu (2015)	Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Paragon Technology And Innovation Bandung	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel motivasi. Dan objek yang diteliti berbeda.
5	Indra Setyawan (2017)	Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan	Diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan	Persamaan penelitian ini yaitu pembahasannya tentang motivasi dan	Perbedaan penelitian ini yaitu tidak adanya variabel gender. Dan objek yg

		Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen.	stres kerja terhadap kinerja karyawan.	digunakan tidak sama.
--	--	---	--	--	-----------------------

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa adanya perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan kelima penelitian sebelumnya diantaranya objek/tempat penelitian dan beberapa variabel X yang diteliti. Selain perbedaan terdapat persamaan dari penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya diantaranya beberapa variabel X dan variabel Y. Selain itu perbedaan yang paling mendasar dari penelitian yang dilakukan peneliti dengan kelima penelitian sebelumnya adalah tidak ada satupun yang membahas variabel stres kerja, motivasi dan gender secara bersama-sama hanya didapat salah satu atau dua dari variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

### C. Pengembangan Hipotesis

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resky Rahayu (2017) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Makasar*” menyatakan bahwa hasil pengujian parsial terdapat pengaruh negatif antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurjannah hamid (2012) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Menurut Aldila Najihatul Imtihanah (2016) yang berjudul “*Pengaruh Stres, Gender, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Di BTPN Syariah Yogyakarta*” menyatakan bahwa Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gender terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mutiara Indah Ayu, (2016) yang berjudul “*Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung*” menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan gender terhadap kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1 = Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 = Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Nurlaila (2010), Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>30</sup>

1. Efektivitas dan Efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berupa sikap efektivitas, efisiensi, Otoritas, Disiplin, dan Inisiatif.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014), Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

---

<sup>30</sup> Nurlaila, *Manager Sumber Daya Manusia I*, (Jakarta: Penerbit LepKhair, 2010),. hlm 71

Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Hasibuan menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut<sup>31</sup>:

1. Konflik Kerja.
2. Beban Kerja.
3. Waktu Kerja.
4. Karakteristik Tugas.
5. Dukungan Kelompok atau Rekan Kerja.
6. Pengaruh Kepemimpinan.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang. Ada pun beberapa hal yang dapat menjadi faktor terjadinya stres diantaranya beban kerja, pengaruhkepemimpin, waktu kerja, konflik kerja, karakteristik tugas, dan dukungan kelompok atau rekan kerja.

---

<sup>31</sup> Veithzal Rivai Zainal.et.al. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ke 4* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2014 ), hlm 307.

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.<sup>32</sup> Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel. Indikator motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia teridiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan *Fisiologis* atau Kebutuhan Fisik.
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Harga Diri dan Pengakuan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang pegawai di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain antara lain kebutuhan *fisiologis* atau kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri

---

<sup>32</sup> Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm 264.



Menurut Mulia S.M (2004) Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.<sup>33</sup> indikator gender, yaitu:

1. Perilaku
2. Peran
3. Karakteristik emosional
4. Mentalitas

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam suatu organisasi di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang Jl. Veteran No. 325-329 SS 30114 Kota Palembang, Sumatera Selatan.

---

<sup>33</sup> Mutiara Indah Ayu, 2015. "Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung". *Universitas Ilmu Komunikasi*. Jurnal unikom, hlm. 4

## C. Jenis dan Sumber Data

### a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif deskriptif. Deskriptif kuantitatif yaitu metode yang menganalisis suatu permasalahan berdasarkan perhitungan angka-angka dari hasil penelitian.<sup>34</sup>

### b. Sumber Data

#### 1) Data Primer

Data primer dalam penelitian didefinisikan sebagai kumpulan informasi yang diperoleh peneliti dari lokasi penelitian melalui sumber pertama (responden, melalui wawancara) atau melalui hasil pengamatan yang dilakukan sendiri oleh peneliti.<sup>35</sup> Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh dari sumber pertama. Dalam hal ini, peneliti berada dalam posisi bukan orang pertama yang mengumpulkan data. Ia memanfaatkan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain.<sup>36</sup> Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder berupa data eksternal yaitu struktur

---

<sup>34</sup> Suryabrata, Sumadi. 2011. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada). hlm. 121

<sup>35</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Sosial Konsep- Kosep Kunci*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.65.

<sup>36</sup> *Ibid.* hlm.66.

organisasi, visi dan misi yang di dapat dari Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang dan data Internal yang di dapat dari Buku dan Internet.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang yang berjumlah 30 orang. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>37</sup>

##### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>38</sup>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sensus (sampling jenuh)*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>39</sup>

Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 responden. Dalam buku metode penelitian bisnis karapan Sugiyono, pedoman penentuan jumlah sampel sebaiknya antara 30 hingga 500 elemen.

---

<sup>37</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: CV. ALFABETA, 2016), hlm.80.

<sup>38</sup> *Ibid.* hlm 81.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : CV. ALFABETA,1999 ), hlm. 85.

Responden yang berjumlah 30 dikarenakan alasan diatas, akan diambil dari 30 karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang. Jumlah ini telah memenuhi jumlah minimal pengambilan sampel.<sup>40</sup>

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara.

### **a. Angket**

Angket (kuesioner atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Sudah barang tentu respondennya ditentukan dahulu berdasarkan teknik sampling.<sup>41</sup> Angket tersebut di sebarakan kepada seluruh karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang.

### **b. Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden.<sup>42</sup> Wawancara dilakukan kepada Bapak Decky Afriadi selaku pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang.

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. ALFABETA,1999), hlm. 73.

<sup>41</sup> *Ibid.* hlm.91.

<sup>42</sup> *Ibid.* hlm.86.

## F. Teknik Analisa Data

### a. Uji Instrumen.

#### 1) Uji Validitas.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel.<sup>43</sup> Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan Dalam hal ini peneliti menggunakan Uji Validitas Konstruk dimana konstruk merupakan konsep atau rekaan yang disusun menurut pandangan seseorang, seperti ketelitian, inteligensi, kreativitas dan sebagainya.<sup>44</sup>

#### 2) Reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah konsistensi atau skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing masing instrumen dalam satu

---

<sup>43</sup> Arikunto, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 33

<sup>44</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PRENADAMEDIA, 2014). hlm 236.

variabel. Dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,600.<sup>45</sup> Dalam hal ini peneliti menggunakan metode belah dua (*split-half Method*) untuk pengujian reliabilitas dimana suatu instrumen diberikan kepada sekelompok responden kemudian skor yang didapat oleh masing-masing individu dibagi dua, artinya semua nomor genap dijumlahkan skornya, demikian juga untuk nomor ganjil, sehingga seorang responden mendapatkan dua kelompok nilai.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah *screening* terhadap data yang akan diolah. Salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah *multivariate* normalitas. *Multivariat* normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel distribusi normal dan independen. Asumsi *multivariat* normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.<sup>46</sup>

1) Uji Normalitas

Bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable terikat, variable bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, artinya

---

<sup>45</sup> *Ibid.* hlm.237

<sup>46</sup> Iman, Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: BPUNDIP, 2006). hlm 27.

kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.<sup>47</sup>

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual keliatan normal, maka untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji kolmogorof-smirnov (K-S) menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05, sebaliknya jika nilai signifikannya <0,05 maka sebarannya dinyatakan normal.<sup>48</sup> Hipotesis yang dikemukakan adalah :

Ho = Data residual berdistribusi normal (*Asymp.sig* > 0,05)

Ha = Data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp.sig* < 0,05)

## 2) Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransinya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

---

<sup>47</sup> *Ibid.* hlm 147.

<sup>48</sup> Imam Ghozali, *Model Persamaan Structural Kosep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS ver.5.0.*(Semarang. Badan Penerbit UNDIP, 2008) hlm. 113.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam hal ini penulis menggunakan uji park yang mana uji ini meregresikan nilai residual ( $e_i^2$ ) dengan masing-masing variabel dependen ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu uji park dan uji glejser dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari  $\alpha = 5\%$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya terjadi heteroskedastisitas.

#### c. Analisa data.

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen



mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.<sup>49</sup>

Model regresi linear berganda:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$x_1$  = Stres Kerja

$x_2$  = Motivasi Kerja

$x_3$  = Gender

a = Konstanta

b = Kemiringan

d. Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

1) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).<sup>50</sup> Dalam hal ini pengujian menggunakan *one sample t-test* yang mana teknik analisis ini digunakan untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara

---

<sup>49</sup> Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) hlm.60.

<sup>50</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013) hlm.96

signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Parameter uji : jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  di tolak sedangkan jika  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima.

## 2) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.<sup>51</sup> Penggunaan tingkat signifikansinya beragam tergantung keinginan peneliti yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%). Hasil uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA dalam kolom sig. Hipotesis dalam uji F adalah  $H_0: b_1 = b_2 = 0$  (pengambilan variabel X1 dan X2 tidak cukup tepat dalam menjelaskan variasi Y, ini berarti pengaruh variabel diluar model terhadap Y, lebih kuat dibanding dengan variabel yang sudah dipilih). Dan apabila  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$  (pengambilan variabel X1 dan X2 sudah cukup tepat karena mampu menjelaskan variasi Y, dibanding dengan pengaruh variabel di luar model atau *error* terhadap Y).

## 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali Koefisien Determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya

---

<sup>51</sup> *Ibid.* hlm 98

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen<sup>52</sup>.  $R^2$  pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel independen, dimana semakin banyak variabel independen yang terlibat, maka nilai  $R^2$  akan semakin besar, karena itulah digunakan nilai  $R^2_{adjusted}$  pada analisis regresi linier berganda, dan digunakan  $R^2$  pada analisis regresi sederhana<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2015), hlm.229

<sup>53</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 51.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah Singkat Bank Tabungan Negara(BTN) Syariah**

Unit Usaha Syariah Bank Tabungan Negara hadir dengan dibentuknya Divisi Syariah pada tanggal 04 November 2004 yang merupakan Kantor Pusat dari seluruh Kantor-kantor Cabang Syariah. Pada tanggal 14 Februari 2005 Unit Usaha Syariah Bank Tabungan Negara membuka Kantor Cabang Syariah pertamanya di Jakarta. Bank Tabungan Negara Syariah berkeyakinan bahwa operasional perbankan yang berlandaskan prinsip bagi hasil dan pengambilan *margin* keuntungan.<sup>54</sup>

Unit Usaha Syariah BTN telah banyak mengalami perkembangan pesat. Dari tahun 2005 sampai Desember 2016 telah dibuka Kantor Cabang Syariah (KCS) sebanyak 23 kantor, Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) sebanyak 36 kantor, Kantor Kas Syariah sebanyak 6 kantor, serta knator Layanan Syariah sebanyak 286 kantor. Di tahun 2017 ini Unit Usaha Syariah BTN akan melakukan ekspansi dengan penambahan 1 Kantor Cabang Syariah (KCS) di Mataram dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) sebanyak 10 kantor dimana 3 KCPS telah dibuka pada Triwulan 1, serta penambahan 2 Kantor Kas Syariah.

---

<sup>54</sup> Sumber : dari dokumen Bank BTN Kantor Cabang Syariah Palembang.

## **2. Visi dan Misi Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah**

### **VISI**

Menjadi Bank Syariah yang terdepan di Indonesia dalam pembiayaan perumahan dan industri ikutannya.

### **MISI**

1. Menyediakan produk dan jasa yang inovatif serta layanan unggul yang fokus pada pembiayaan perumahan dan industri ikutannya.
2. Mengembangkan *human capital* yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi serta penerapan *Good Corporate Governance* dan *Copliance*.
3. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui Teknologi informasi terkini.
4. Memedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

## **B. Pembahasan Analisis.**

### **1. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebarakan berjumlah 30 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah di tentukan dalam penelitian ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1  
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Percent
Kuesioner yang disebar	30 kuesioner	100
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 kuesioner	100

(Sumber : Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 30 kuesioner dengan persentase 100%.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah berhubungan usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Adapun data karakteristik responden sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frequency	Percent
20 tahun – 30 tahun	18	60
31 tahun – 40 tahun	10	33
41 tahun – 50 tahun	2	7
Total	30	100 %

(Sumber : Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (50%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang

(33%), usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (7%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun dan responden yang paling sedikit adalah yang berusia 41-50 tahun.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.3  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki – laki	20	67
Perempuan	10	33
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 20 orang (67%) dan karyawan perempuan sebanyak 10 orang (33%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4.4  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	1	3
D3	9	30
Sarjana	20	67
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang (3%), D3 sebanyak 9 orang (30%), dan Sarjana sebanyak 20 (67%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Sarjana.

### C. Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian adalah uji yang dilakukan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Dan uji yang bisa digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas.

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk  $df = n-k$ . Pada penelitian ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-3$  atau  $df = 27$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total correlation	r table	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,830	0,3673	Valid
	X1.2	0,668	0,3673	Valid
	X1.3	0,581	0,3673	Valid



	X1.4	0,499	0,3673	Valid
	X1.5	0,499	0,3673	Valid
	X1.6	0,675	0,3673	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,529	0,3673	Valid
	X2.2	0,943	0,3673	Valid
	X2.3	0,883	0,3673	Valid
	X2.4	0,715	0,3673	Valid
	X2.5	0,504	0,3673	Valid
Gender	X3.1	0,825	0,3673	Valid
	X3.2	0,839	0,3673	Valid
	X3.3	0,802	0,3673	Valid
	X3.4	0,669	0,3673	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,693	0,3673	Valid
	Y.2	0,808	0,3673	Valid
	Y.3	0,656	0,3673	Valid
	Y.4	0,839	0,3673	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3673) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,749	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,776	0,60	Reliabel
Gender ( $X_3$ )	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,60	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian variabel Stres Kerja, Motivasi, Gender dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya > 0,05 maka distribusi normal dan

sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov-Smirnov	0,526
Sig.	0,945

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0,945 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas . Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Infaction Facto* (VIF) dan nilai toleransinya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.708	2.738		-.989	.332		
Stres Kerja	.212	.091	.267	2.329	.028	.914	1.094
Motivasi Kerja	.189	.082	.252	2.297	.030	1.000	1.000
Gender	.610	.104	.673	5.866	.000	.914	1.094

a. Dependent Variable:  
Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui nilai VIF pada variabel stres kerja sebesar  $1,094 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,914 > 0,1$  , variabel motivasi sebesar  $1,000 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $1,000 > 0,1$  selanjutnya variabel gender sebesar  $1,094 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,914 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu uji rank spearman dan uji glejser dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka tidak ada masalah heterokedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari  $\alpha = 5\%$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman

			Correlations			
			Stress kerja	Motivasi kerja	Gender	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.015	.220	-.109
		Sig. (2-tailed)	.	.937	.243	.567
		N	30	30	30	30
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.015	1.000	-.041	.012
		Sig. (2-tailed)	.937	.	.828	.948
		N	30	30	30	30
	Gender	Correlation Coefficient	.220	-.041	1.000	.161
		Sig. (2-tailed)	.243	.828	.	.394
		N	30	30	30	30
	Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	-.109	.012	.161	1.000
		Sig. (2-tailed)	.567	.948	.394	.
		N	30	30	30	30

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Dari tabel 4.10 di atas hasil output menunjukkan nilai Stres Kerja ( $X_1$ ) signifikan  $0,567 > 0,05$ , Motivasi ( $X_2$ ) signifikan  $0,948 > 0,05$  dan Gender ( $X_3$ ) signifikan  $0,394 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel

independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Analisis Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.708	2.738		-.989	.332
Stress kerja	.212	.091	.267	2.329	.028
Motivasi kerja	.189	.082	.252	2.297	.030
Gender	.610	.104	.673	5.866	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan  
(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = -2,708

b<sub>1</sub> = 0,212

b<sub>2</sub> = 0,189

b<sub>3</sub> = 0,610

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

$X_2$  = keselamatan kerja

$X_3$  = motivasi kerja

$e$  = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = -2,708 + 0,212X_1 + 0,189X_2 + 0,610X_3$$

Bilangan Konstanta (a) mempunyai nilai sebesar -2,708 (negatif) menyatakan bahwa jika Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Gender ( $X_3$ ) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai -2,708.

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,212 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Stres Kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan menjaga skor Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap/konstan.

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,189 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,189 dengan menjaga skor Gender ( $X_3$ ) tetap/konstan.

Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,610 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Gender akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,610 dengan menjaga skor Stres Kerja ( $X_1$ ) tetap/konstan.

## **E. Uji Hipotesis**

### **1. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan. Parameter uji : jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  di tolak sedangkan jika  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11  
Hasil Uji t (Parsial)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.708	2.738		-.989	.332
Stres kerja	.212	.091	.267	2.329	.028
Motivasi Kerja	.189	.082	.252	2.297	.030
Gender	.610	.104	.673	5.866	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . sedangkan apabila nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}} < 2,055$  maka uji dikatakan tidak berpengaruh. Untuk mencari  $t_{\text{tabel}}$  yaitu dengan menggunakan rumus  $(n-k-1)$  sehingga  $(30-3-1= 2,055)$ . Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Berdasarkan tabel 4.12 diatas,  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar = 2,329 terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}}$



$2,329 > t_{\text{tabel}} 2,055$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Berdasarkan tabel 4.12 diatas,  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar = 2,297 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} 2,297 > t_{\text{tabel}} 2,055$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh variabel Gender ( $X_3$ ) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Berdasarkan tabel 4.12 diatas,  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Gender ( $X_3$ ) sebesar = 5,866 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} 5,866 > t_{\text{tabel}} 2,055$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Gender ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **2. Uji F (Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen [Stres Kerja( $X_1$ ), Motivasi Kerja( $X_2$ ), dan Gender( $X_3$ )] yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12  
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.753	3	30.251	18.992	.000 <sup>a</sup>
Residual	41.414	26	1.593		
Total	132.167	29			

a. Predictors: (Constant), gender, motivasi, streskerja

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sedangkan apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $(n-k-1)$  sehingga  $(30-3-1=26)$  jadi  $F_{tabel} = 2,98$ . Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} 18,992 > F_{tabel} 2,98$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang.

**F. Uji Koefisien Determinasi R Square ( $R^2$ )**

. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.  $R^2$  pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel independen, dimana semakin banyak variabel independen yang terlibat, maka

nilai  $R^2$  akan semakin besar, karena itulah digunakan nilai  $R^2$  *adjusted* pada analisis regresi linier berganda, dan digunakan  $R^2$  pada analisis regresi sederhana.

Tabel 4.13  
Hasil Uji *Adjusted R Square*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.650	1.262

a. Predictors: (Constant), gender, motivasi kerja, stress kerja.

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil output di atas menunjukkan bahwa kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,650 atau 65,0%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gender) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 65,0%, sedangkan sisanya ( $100 - 65,0\% = 35\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung} >$

$t_{\text{tabel}} (2,329 > 2,055)$  dengan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,028 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat di simpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nenden Nur Annisa yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mana apabila tingkat stres kerja karyawan meningkat maka tingkat kinerja karyawan menurun sedangkan apabila tingkat stres kerja karyawan menurun maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang.**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,297 > 2,055$ ) dengan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,030 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mana apabila terjadi peningkatan tingkat motivasi kerja maka akan meningkat pula tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan

tingkat motivasi kerja karyawan maka akan menurun juga tingkat kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang.**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,866 > 2,055$ ) dengan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mutiara Indah Ayu (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif gender terhadap kinerja karyawan yang mana bila tingkat banyaknya gender sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan kinerja karyawan namun sebaliknya tingkat banyaknya gender tidak sesuai dengan kebutuhan maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji Parsial Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 2,329 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,329 > 2,055$ ).
2. Berdasarkan Uji Parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 2,297 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,297 > 2,055$ ).
3. Berdasarkan Uji Parsial Gender memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 5,866 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari pada  $t_{tabel}$  ( $5,866 > 2,055$ ).

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan gender terhadap kinerja karyawan yang mana dilihat pada uji *Adjusted R Square* bernilai 65%. Hal ini menunjukkan masih ada variabel lain yang dapat

mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 35% yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Penelitian ini hanya menggunakan 1 sampel Bank Umum Syariah yaitu Bank Tabungan Negara Syariah KCS Palembang. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan sampel lebih banyak.

### **C. Saran**

1. Bagi perbankan syariah, agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena Kinerja Karyawan yang tinggi menunjukkan kualitas pelayanan dan kemajuan perusahaan yang baik.
2. Bagi peneliti, agar mampu mencari referensi yang lebih banyak lagi dan mencoba menyempurnakan penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah variabel independen lain yang tidak digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Siti. Dkk. 2016. *Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen. Universitas Ilmu Komunikasi.
- Arikunto. 2002. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anjani, Resty Fawzia. 2014. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS*. Disertasi Doktor. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Annisa, Nenden Nur. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Disertasi Doktor. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ayu, Mutiara Indah. 2015. *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Paragon Technology And Innovation Bandung*. Jurnal unikom. Universitas Ilmu Komunikasi.
- Bank BTN Syariah. *Alamat kantor Cabang Bank BTN Syariah di Palembang*. <https://googleweblight.com>.
- Bank Indonesia. *Publikasi perbankan dan stabilitas syariah*. <http://www.bi.go.id>.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD*. Jurnal Manajemen Unud. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol.5. No.12.
- Ghozali, Iman. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BPUNDIP.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS ver.5.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: w`Bumi Aksara.



- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Imtihanah, Aldila Najihatul. 2016. *Pengaruh Stres, Gender, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta*. Disertasi Doktor. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Liputan 6. *Ternyata karyawan bekerja produktif hanya 3 hari dalam seminggu*.  
<http://m.liputan6.com>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Bandung: Rosda.
- Martono, Nanang . 2015. *Metode Penelitian Sosial Konsep-Kosep Kunci*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurlaila. 2010. *Manager Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Penerbit LepKhair.
- Nurmawigati, Indah. *Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Tugas Akhir . Program Studi D3 Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.edisi sepuluh*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, Rahmila. Dkk. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin.
- Setyawan, Indra. 2017. *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Disertasi Doktor. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sumadi, Suryabrata. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Yusuf , Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PRENADAMEDIA.
- Zainal, Veithzal Rivai. et.all. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ke 4*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk.  
Kantor Cabang Syariah Palembang  
Jl. Veteran No. 325-329 Palembang  
Telp : 0711-355417, 355963 ext. 206  
Fax : 0711-313366



Nomor : 405/PLB/SUPPM/2018  
Lamp : -

Palembang, 25 Mei 2018

Kepada:  
Yth . Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Teriring doa dan salam semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dalam segala aktifitas kehidupan kita sehari-hari.

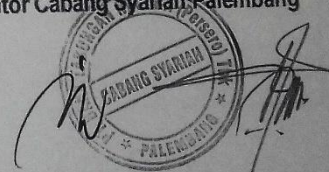
Dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama	: Delvi Nipita Sari Harahap
Nim	: 1516100009
Jurusan/Fakultas	: D3 Perbankan Syariah / Ekonomi & Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Adalah benar telah melaksanakan penelitian dengan membagikan kuesioner di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang dengan judul penelitian “ Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang”

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Palembang



Imam Windarto  
DBM Superting

Operasi

### Hasil Kuesioner Stres Kerja

No	K1.1	K1.2	K1.3	K1.4	K1.5	K1.6	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	5	4	4	4	25
3	5	5	5	4	4	5	28
4	5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	5	3	3	4	25
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	3	3	5	26
9	4	4	5	4	4	4	25
10	5	4	5	4	4	5	27
11	4	4	4	5	5	4	26
12	4	3	4	5	5	3	24
13	4	4	4	3	3	4	22
14	3	3	3	4	4	3	20
15	3	3	3	3	3	3	18
16	5	5	4	5	5	5	29
17	5	4	4	5	5	5	28
18	3	3	4	5	5	3	23
19	5	4	4	5	5	3	26
20	4	3	4	5	5	4	25
21	3	3	3	5	5	3	22
22	4	4	4	5	5	4	26
23	4	4	4	3	3	5	23
24	4	3	4	4	4	5	24
25	4	4	4	3	3	4	22
26	5	5	4	5	5	5	29
27	5	4	4	5	5	5	28
28	3	3	4	4	4	3	21
29	5	4	4	4	4	3	24
30	5	4	5	4	4	5	27

### Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

No	K2.1	K2.2	K2.3	K2.4	K2.5	Jumlah
1	3	3	3	3	3	15
2	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	4	2	15
6	3	4	4	5	2	18
7	2	4	4	5	4	19
8	2	4	4	4	4	18
9	2	4	4	4	4	18
10	1	4	4	4	4	17
11	1	4	4	4	4	17
12	1	3	4	4	2	14
13	2	3	3	4	1	13
14	2	3	3	4	3	15
15	2	3	3	4	4	16
16	4	4	3	3	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	1	1	2	2	3	9
19	2	2	2	2	3	11
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	2	2	2	2	4	12
26	2	2	2	2	3	11
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	15	3



### Hasil Kuesioner Gender

No	K3.1	K3.2	K3.3	K3.4
1	3	3	3	3
2	5	4	4	4
3	5	3	3	5
4	4	5	3	5
5	5	5	5	5
6	4	4	4	4
7	5	5	4	5
8	5	5	5	5
9	3	4	3	4
10	3	4	3	4
11	3	4	4	4
12	4	3	3	4
13	4	4	4	4
14	3	3	3	3
15	3	3	3	3
16	4	4	4	3
17	3	4	3	5
18	3	4	3	4
19	3	5	3	5
20	4	3	3	4
21	3	3	3	3
22	4	4	4	4
23	4	4	4	4
24	4	5	4	5
25	4	4	3	5
26	5	5	5	3
27	4	4	4	5
28	5	5	4	4
29	5	5	5	5
30	3	4	3	4

### Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4
1	4	3	3	3
2	4	5	4	4
3	5	5	3	3
4	4	4	5	3
5	4	5	5	5
6	4	4	4	4
7	4	5	5	4
8	5	5	5	5
9	4	3	4	3
10	5	3	4	3
11	4	3	4	4
12	3	3	3	3
13	4	4	4	4
14	3	3	3	3
15	3	3	3	3
16	5	4	4	4
17	5	3	4	3
18	3	3	4	3
19	3	3	5	3
20	4	4	3	3
21	3	3	3	3
22	4	4	4	4
23	5	4	4	4
24	5	4	5	4
25	4	4	4	3
26	5	4	4	4
27	5	3	4	3
28	3	3	4	3
29	3	3	5	3
30	4	4	3	3

## KUISIONER PENELITIAN

### PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN GENDER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG.

Bersama ini, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuisioer yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap : .....

Usia :  20 tahun - 30 tahun  41 tahun – 50 tahun  
 31 tahun – 40 tahun  51 tahun – 60 tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan :  SMA  S-1  
 Diploma (D1,D2,D3)  S-2

#### PETUNJUK PENGISIAN

- Beri tanda (√ atau X) untuk jawaban yang Anda pilih
- Pilihan jawaban:  
SS: Sangat Setuju      N : Netral      STS: Sangat Tidak Setuju  
S : Setuju              TS: Tidak Setuju

#### A. Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Konflik kerja</b>						
1.	Terkadang saya mendapati masalah baik di luar maupun di dalam perusahaan yang mengganggu konsentrasi saya.					



<b>Beban Kerja</b>						
2.	Saya sering mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
<b>Waktu Kerja</b>						
3.	Saya merasa selalu dikejar oleh waktu untuk mencapai target.					
<b>Karakteristik Tugas</b>						
4.	Saya merasa terikat dan kurang mampu menjalankan tugas saya dengan leluasa/bebas					
<b>Dukungan Kelompok atau Rekan Kerja</b>						
5.	Saya memiliki dukungan yang kecil dari rekan kerja saya sehingga sering kali saya mengalami stres dalam pekerjaan saya.					
<b>Pengaruh Kepemimpinan</b>						
6.	Saya merasa stres setiap kali pemimpin saya memperlakukan pekerjaan saya yang kurang maksimal.					

### B. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis atau Kebutuhan Fisik</b>						
1.	Pihak perusahaan memberikan fasilitas kepada pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan dan jabatan yang dipegang.					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
2.	Setiap pegawai diberikan jaminan kesehatan.					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
3.	Saya sering mengikuti kegiatan yang bersifat kebersamaan yang diadakan oleh pimpinan/paner kerja saya di luar perusahaan					

<b>Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan</b>						
4.	Setiap pegawai mendapatkan penghargaan baik dalam bentuk uang ataupun non-uang saat pekerjaannya mencapai target.					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
5	Saran dan kritik yang diberikan membuat setiap pegawai menjadi lebih maju.					

### C. Gender (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Perilaku</b>						
1.	Setiap pegawai diberikan pengarahan tentang cara berperilaku yang baik.					
<b>Peran</b>						
2.	Setiap pegawai berperan penting dalam perusahaan sesuai dengan tingkat jabatan yang dimiliki.					
<b>Karakteristik Emosional</b>						
3.	Saya merasa dapat mengendalikan hidup saya dengan penuh ketenangan, walaupun dalam kondisi yang kurang menyenangkan.					
<b>Mentalitas</b>						
4.	Setiap pegawai diberikan pelatihan mental untuk menghadapi menghadapi nasabah yang bermasalah terutama pada hal kesabaran.					

### D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Efektifitas dan Efisiensi</b>						
1.	Saya bekerja secara efektif saat jam kerja sedang berlangsung.					
<b>Otoritas dan Tanggung Jawab</b>						
2.	Saya mendapat hak/kewajiban dan tanggung jawab secara penuh untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					

<b>Disiplin</b>						
3.	Saya mampu membagi waktu saat jam kerja dan istirahat dengan baik.					
<b>Inisiatif</b>						
4.	Saya mampu memberikan kritik dan saran secara tepat untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.					