



**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII KEBUN KALIKEMPIT
KECAMATAN GLENMORE KABUPATEN
BANYUWANGI**

**THE INFLUENCE OF WORKPLACE STRESS MOTIVATION AND
DISCIPLINE TOWARD OF THE EMPLOYEE OF PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XII OF KALIKEMPIT PLANTATION
GLENMORE DISTRICT BANYUWANGI REGENCY**

SKRIPSI

Oleh :

Muhammad Faris

NIM. 120810201149

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**



**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII KEBUN KALIKEMPIT
KECAMATAN GLENMORE KABUPATEN
BANYUWANGI**

**THE INFLUENCE OF WORKPLACE STRESS MOTIVATION AND
DISCIPLINE TOWARD OF THE EMPLOYEE OF PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XII OF KALIKEMPIT PLANTATION
GLENMORE DISTRICT BANYUWANGI REGENCY**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :
Muhammad Faris
NIM. 120810201149

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Muhammad Faris
NIM : 120810201149
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

23 November 2016

Yang menyatakan,

Muhammad Faris

NIM : 120810201149

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun
Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Muhammad Faris

NIM : 120810201149

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 23 November 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 195509191985031003

Dr. Hj. Elok Sri Utami M. Si.

NIP. 196412281990022001

Menyetujui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., M.M.

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII KEBUN KALIKEMPIT KECAMATAN GLENMORE
KABUPATEN BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Faris

NIM : 120810201149

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Privono M.M. : (.....)

NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Drs. Sunardi M.M. : (.....)

NIP. 195304031985031001

Anggota : N. Ari Subagio S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 1973110092000031002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad S.E. M.M., Ak.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Penyemangat dan pahlawan dalam hidupku yaitu Alm. Ayahku Abdul Hamid dan Ibuku Mina tercinta. Kuucapkan terimakasih yang tak terhingga atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta do'a yang selalu dipanjatkan untuk putramu satu-satunya ini yang mungkin tidak dapat terbalas dengan apapun.
2. Bapak Ir. Yayik Hariyanto dan Ibu Supartini yang telah memberikan motivasi dan membantu biaya kuliah sampai akhir ini.
3. Drs. Muhammad Syaharudin M.M dan Dr. Hj. Elok Sri Utami M.S.i selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar membimbing dan memberi motivasi hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal
4. Sahabat-sahabatku tercinta
5. Semua guru-guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmunya.
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Janganlah berdoa untuk hidup yang mudah, tetapi berdoalah untuk menjadi manusia yang tangguh.”

(John F. Kennedy)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

(Evelyn Underhill)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah [94]: 6)

“We will never know, before we do so. Remember one thing, the work we do will be worth it”

(Unknown)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya”

(Shakespeare)

RINGKASAN

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN KALIKEMPIT KECAMATAN GLENMORE KABUPATEN BANYUWANGI; Muhammad Faris; 120810201149; 2016; 132 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan. Dimana seluruh sistem yang ada diperusahaan dari direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mengikuti persaingan yang kompetitif di era globalisasi saat ini. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, motivasi dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap Kebun Kalikempit, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kelonggaran yang di tolerir sebesar 5%, berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampel yang di gunakan yaitu 300 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, maka dapat diambil kesimpulan secara parsial di peroleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF WORKPLACE STRESS MOTIVATION AND DISCIPLINE TOWARD OF THE EMPLOYEE OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII OF KALIKEMPIT PLANTATION GLENMORE DISTRICT BANYUWANGI REGENCY; Muhammad Faris; 120810201149; 2016; 132 Pages; Manajement Department Economics and Business Faculty Jember University

Human resource is one of the main assets of the company as the motor of any action in the organization. It becomes the doer of the company management where the entire system planned, implemented and controlled directly by humans. Thus, the company should be able to rightly develop the human resources in order to competitively compete in globalization era. Many factors affect the performance of employees such as stress of work, lack of motivation and discipline. The purpose of this research was to analyze the effect of stress of work, lack of motivation and discipline to the Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara XII Kalikempit Plantation, Glenmore, Banyuwangi.

The subject of this research was PT. Perkebunan Nusantara XII Kalikempit Plantation. The population observed this study was all of non-regular employees Kalikempit Plantation. The sampling technique used in this study was simple random sampling using Slovin's formula with 5% leniency level of tolerance. Based on the calculation result, the number of samples used in this research was 300 employees. The data analysis Method used in this research was multiple linear regression. This method was used to know the partial effect of work stress, motivation and discipline variable on employee performance.

Based on the results of the research and discussion on the effect of work stress, motivation and discipline on the non-regular employees' performance at PT. Perkebunan Nusantara XII Kalikempit Gardens, it can be concluded that work stress variable partially has a significant effect on employee performance, while motivation and discipline variables partially have significant effect on the performance of temporary employees at PT. Perkebunan Nusantara XII Kalikempit Plantation.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan,
4. Ibu Dr. Hj. Elok Sru Utami M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaika,

5. Bapak Drs. Agus Priyono M.M, Drs. Sunardi M.M dan N. Ari Subagio S.E., M.S.i selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini,
6. Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya selama studi,
7. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
8. Teristimewa untuk alm. ayahanda dan ibunda, Alm. Abdul Hamid dan Mina, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik,
9. Sahabat-sahabatku Sudhy Harjo S.W S.E, Siti Imaz Wanti Z. S.E dan Anita Oktaviani S.E, terimakasih atas persahabatan kita selama ini, terimakasih telah membantuku, penghibur ketika sedih, dan selalu setia dan selalu bersama berjuang dalam menjalani kehidupan perkuliahan, mulai dari semester satu sampai dengan menyelesaikan tugas skripsi. Terimakasih untuk Do'a dan semangatnya
10. Feni Velania terimakasih banyak atas motivasi dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Manajemen 2012, terimakasih atas semangat serta bantuan kalian selama penyusunan skripsi.
12. Para sahabat KKN 06 terima kasih atas kebersamaan serta pengalaman selama 45 hari,
13. Sahabatku-sahabatku tercinta di Banyuwangi Rachma Fherdhiansyah, Muhammad Fadli, Muhammad Iqbal Fauzi, ST., Mochammad Haydar L. SST.Par., Fahmi Zaid I., Erda Pondang W., Ilman Nafiqi Sidik, A.Md., Roni Widya Pradana, Amd.Kep., Muhammad Fadli., Alfian Baktiar terimakasih untuk Do'a dan semangatnya.
14. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 23 November 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	 7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Stres Kerja	7
2.1.2 Motivasi	15
2.1.3 Disiplin Kerja	25
2.1.4 Kinerja	30
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Kerangka Konseptual	42
2.4 Hipotesis.....	43
 BAB 3. METODE PENELITIAN	 47
3.1 Rancangan Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel	47
3.2.1 Populasi.....	47
3.2.2 Sampel.....	47
3.3 Jenis dan Sumber Data	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	48
3.5 Identifikasi Variabel.....	49
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.7 Skala Pengukuran.....	52

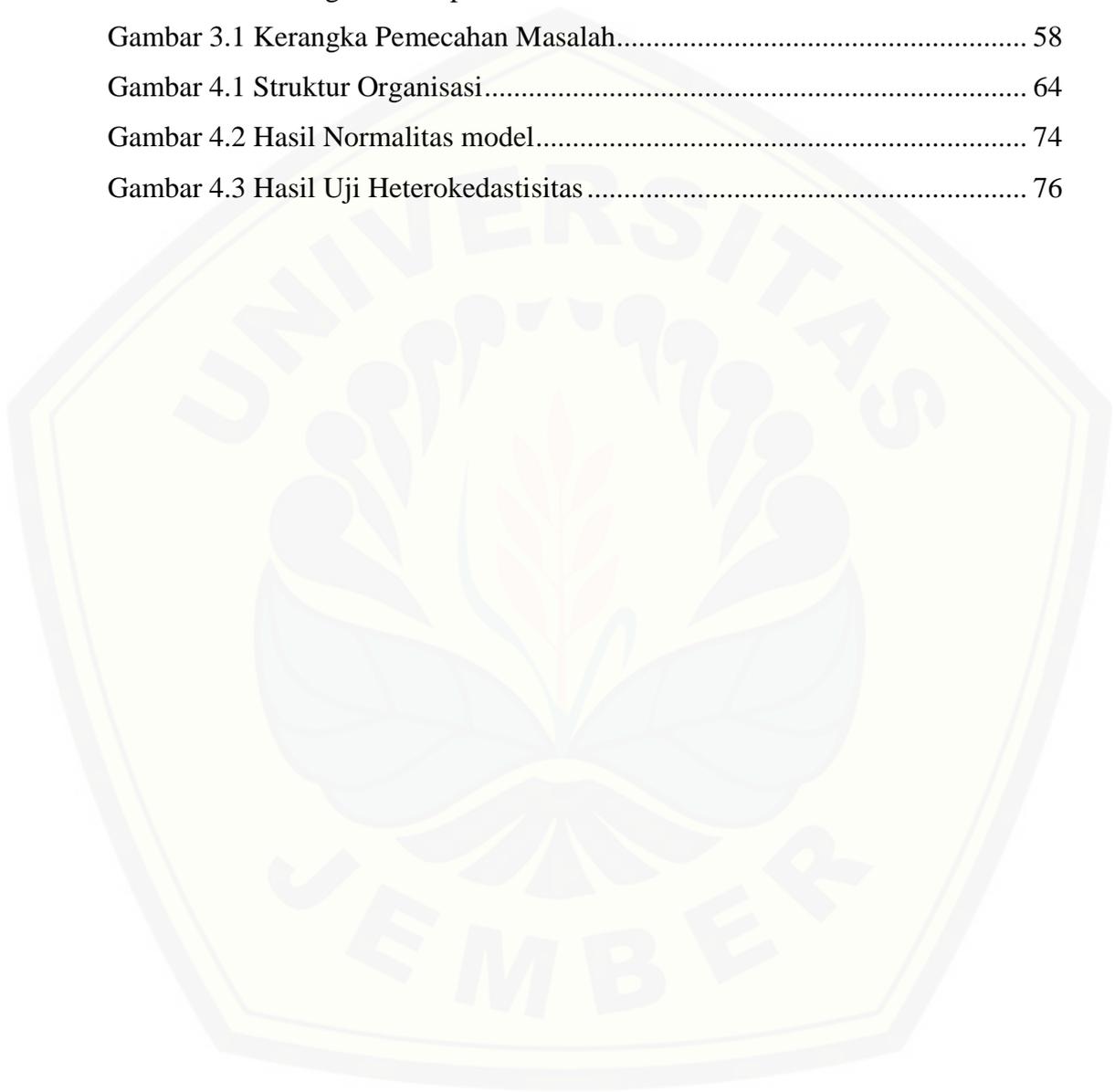
3.8 Metode Analisis Data.....	52
3.8.1 Uji Instrumen	52
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8.3 Analisa Regresi Linier Berganda.....	55
3.8.4 Uji Hipotesis	55
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	58
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.2 Data Karakteristik Responden.....	64
4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	67
4.4 Uji Instrumen	70
4.4.1 Uji Validitas	70
4.4.2 Uji Reliabilitas	72
4.4.3 Uji Normalitas Data	73
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.5.1 Uji Normalitas Model	74
4.5.2 Uji Multikolinearitas	74
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.6 Analisa Regresi Linier Berganda.....	76
4.7 Uji Hipotesis	78
4.8 Pembahasan.....	79
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	84
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	42
Tabel 4.1 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.2 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.5 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Stres Kerja.....	68
Tabel 4.6 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi.....	69
Tabel 4.7 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Disiplin	69
Tabel 4.8 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.9 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Validitas.....	104
Tabel 4.10 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Reliabilitas	107
Tabel 4.11 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Normalitas data.....	108
Tabel 4.12 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Multikolinieritas	109
Tabel 4.13 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Regresi Berganda.....	108
Tabel 4.14 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Hipotesis	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	43
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Hasil Normalitas model.....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	90
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	95
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif	99
Lampiran 4 Uji Instrumen.....	105
Lampiran 5 Analisis Regresi linier Berganda	109
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	110
Lampiran 7 Hipotesis	112
Lampiran 8 Rtabel.....	113
Lampiran 9 Rekapitulasi Kuisisioner	114

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan bisnis saat ini, baik di dalam maupun luar negeri membuat resah baik setiap perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi di dalam dunia bisnis. Untuk mengatasi masalah-masalah itu, salah satunya adalah melalui sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan. Dimana seluruh sistem yang ada diperusahaan dari direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mengikuti persaingan yang kompetitif di era globalisasi saat ini.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mengkunegara 2000:69). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stres kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang (Handoko 2008:167). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan dalam menghadapi lingkungan.

Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Tingkat stres karyawan dapat diukur melalui faktor lingkungan kerja, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu. Untuk itu perusahaan harus bisa meminimalkan tingkat stres yang dialami karyawan. Salah satunya dengan upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dimana suasana yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Selain itu, secara bersama-sama mengelola diri dengan baik untuk menghindari dampak stres yang berkelanjutan. Asisten Tanamanan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit mengurangi jam kerja secara bergantian terhadap karyawan untuk lebih efisien terhadap biaya yang ada sehingga karyawan mau tidak mau harus menerima kebijakan tersebut dan akibatnya mereka tidak bisa bekerja secara penuh dalam waktu sebulan karena adanya pengurangan jam kerja atau tenaga kerja secara bergantian. Akibat dari pengurangan jam kerja secara bergantian mengakibatkan kendala-kendala dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi menurut Mengkunegara (2005:61) dalam danang sunyoto merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang bisa berasal baik dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan yang dapat membuat seseorang terdorong dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Asisten

Tanaman PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit memberikan sesuatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karyawan melalui fasilitas penyediaan kepuasan seperti kenaikan tingkat golongan kerja, akan tetapi untuk mendapatkan kenaikan tingkat golongan tersebut karyawan harus bekerja seoptimal mungkin dan butuh waktu bertahun-tahun untuk mendapatkannya. Waktu yang sangat lama inilah yang menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan kenaikan golongan kerja itu.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Asisten Tanaman PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit setiap paginya dalam pengarahan atau rol selalu memberikan arahan kepada karyawannya untuk bersedia menaati peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku saat bekerja. Mulai dari masuk kerja jam 05:00-12:30 karyawan harus tepat waktu dan mematuhi aturan yang sudah diberikan dalam bekerja, akan tetapi masih ada karyawan yang melanggarnya peraturan tersebut pada saat bekerja seperti telat mengikuti pengarahan / rol, pada jam kerja tidur dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Beberapa uraian diatas pada intinya bahwa segala tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai visi dan misinya itu akan berhasil apabila perusahaan tidak hanya fokus pada tujuannya saja namun juga harus memperhatikan kebutuhan individu akan sumber dayanya, misalnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong karyawannya

untuk lebih optimal lagi dalam bekerja. Seperti hal memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan yang mungkin diakibatkan oleh suasana kerja yang tidak kondusif sehingga karyawan tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang akan berdampak langsung pada tingkat absensi karyawan tersebut. Hal ini juga bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya.

PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status perseroan terbatas yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan perusahaan yang bersifat perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang agribisnis. PT. Perkebunan Nusantara XII mempunyai kantor direksi di Surabaya yang mengelola areal 80.000 ha dan tersebar diseluruh Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit kebun. PT. Perkebunan Nusantara XII menginvestasikan semua saham mereka untuk pembangunan PT. Industri Gula Glenmore (IGG). Nilai investasi PG Glenmore ini sangatlah besar sehingga berdampak pada semua unit kebun, salah satunya adalah PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit yang bergerak dibidang kakao, kayu, tebu, dan getah karet. Perusahaan harus membuat kebijakan dan keputusan yaitu mengurangi jam kerja secara bergantian untuk lebih efisiensi terhadap biaya yang ada karena keterbatasan perusahaan membayar karyawannya. Kebun kalikempit juga harus lebih efisien terhadap biaya yang ada demi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, Glenmore, Banyuwangi ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, Glenmore, Banyuwangi ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, Glenmore, Banyuwangi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, Glenmore, Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, Glenmore, Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit, Glenmore, Banyuwangi.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

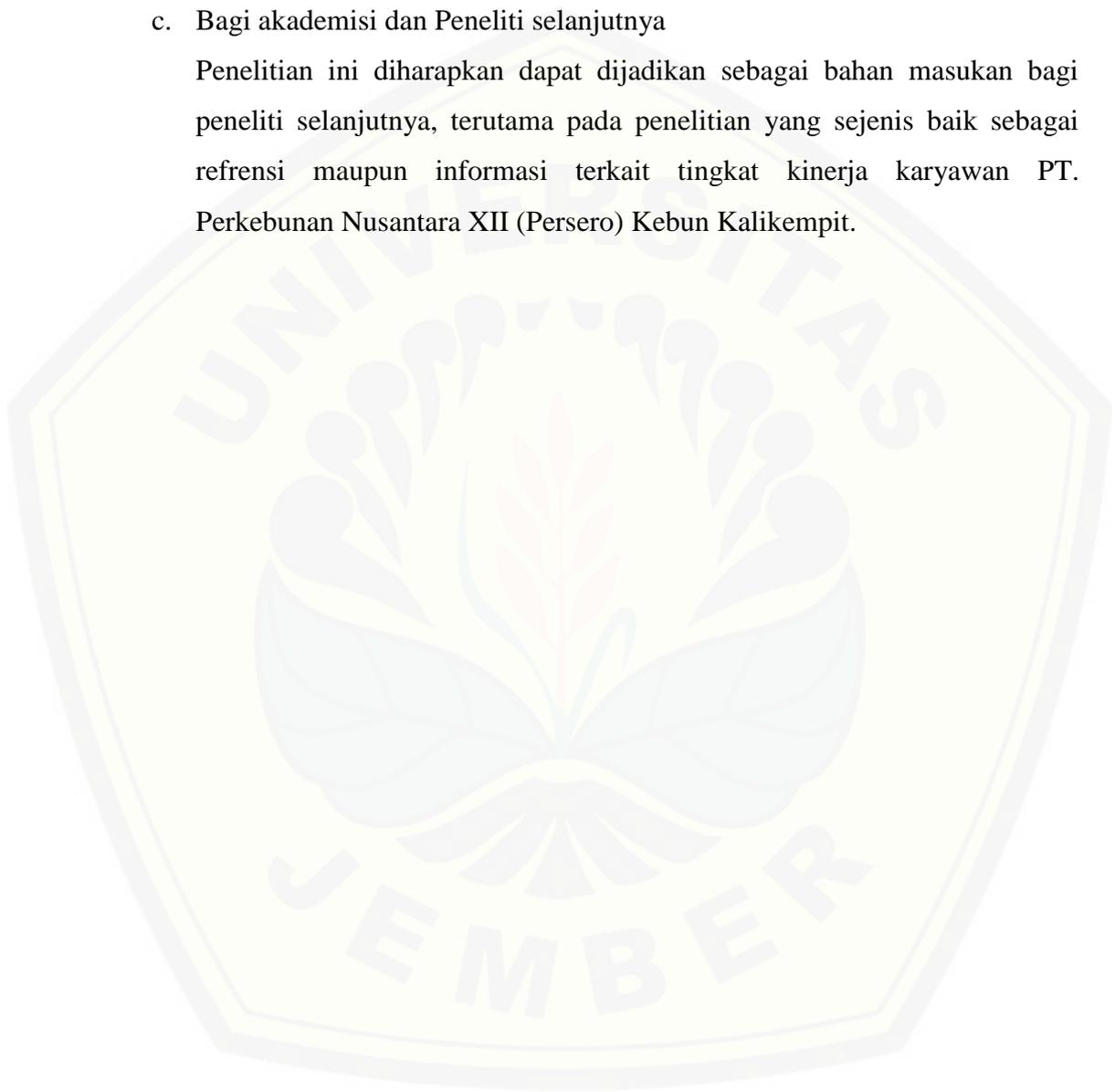
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalikempit sebagai koreksi dan evaluasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

b. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan investasi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalikempit.

c. Bagi akademisi dan Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya, terutama pada penelitian yang sejenis baik sebagai referensi maupun informasi terkait tingkat kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalikempit.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulus dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasi organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasil dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kriteria penting dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan dan adanya demand (Danang Sunyoto : (2012:215). Penyebab-penyebab stres lain : kebisingan, kelelahan, penggeseran kerja, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan dan kesulitan.

Stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat

mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut Luthans (2006:440) mendefinisikan stres adalah “interaksi individu dengan lingkungan,” tetapi mereka kemudian memperinci definisi sebagai berikut : “respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menepatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Indikator stres kerja menurut Luthans antara lain :

- a. stressor ekstraorganisasi
- b. stressor organisasi
- c. stressor kelompok
- d. stressor individu.

Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai sesuatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses pola pikir dan kondisi seseorang. Indikator stres kerja terdiri dari tiga gejala yaitu :

- a. gejala fisiologis meliputi : meningkatkan denyut jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan mengalami gangguan pencernaan.
- b. gejala psikologis meliputi : mudah gelisah, ketersinggungan, kebosanan, merasa putus asa, sulit untuk berkonsentrasi.
- c. gejala perilaku meliputi : absensi/tidak masuk kerja, sukar tidur akibat pekerjaan, ada keinginan berhenti bekerja/pindah kerja, lebih sering merokok dan bertambahnya minum alkohol.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan yang secara subyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang. Hurrell dalam Munandar (2001:63). Adapun indikator stres antara lain :

- a. faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan
- b. peran individu dalam organisasi
- c. pengembangan karir
- d. hubungan dalam pekerjaan
- e. struktur dan iklim organisasi
- f. tuntutan dari luar organisasi/perusahaan

Menurut Veitzal dan Deddy Mulyadi (2009:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir dan kondisi seseorang, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan. Menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Mulyadi, 2009:314) indikator dari stres kerja adalah :

- a. kondisi pekerjaan meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
- b. kondisi karena peran meliputi : ketidakjelasan peran.
- c. faktor interpersonal meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
- d. perkembangan karier meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaan.
- e. struktur organisasi meliputi : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidak keterlibatan dalam membuat keputusan.
- f. tampilan rumah pekerjaan meliputi : mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, stres karena memiliki dua pekerjaan, konflik rumah tangga.

Menurut Stephen P. Robbins (2003:375) menyatakan, “Kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang diinginkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Indikator Robbins (2003:38), faktor-faktor stres karyawan antara lain :

- a. Balas jasa yang cenderung terlalu rendah
- b. Waktu dan peralatan kurang memadai
- c. Masalah keluarga
- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- f. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

a. Penyebab-penyebab Stres

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Penyebab-penyebab stres John Suprihanto (2003:65) dalam Danang Sunyoto (2012:217) antara lain :

1. Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi :

- a) Kebisingan
- b) Kelelahan
- c) Penggeseran kerja
- d) Jetlag
- e) Suhu dan kelembaban

2. Beban kerja

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

3. Sifat pekerjaan

- a) Situasi baru dan asing
- b) Ancaman pribadi
- c) Percepatan
- d) Ambiguitas

e) Umpan balik

4. Kebebasan

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

5. Kesulitan

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

Luthans (dalam Rivai dan Mulyadi, 2003:313) juga menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal utama yaitu:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

3. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

4. Stressor Individu

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan memiliki masalah dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

b. Konsekuensi dari Stres

Stres menunjukkan gejala-gejala dalam sejumlah cara. Misalnya, seseorang yang sedang mengalami stres dengan level yang tinggi dapat berkembang menuju tekanan darah tinggi, luka lambung, iritabilitas, sulit dalam pengambilan keputusan rutin, kehilangan selera makan, kecenderungan memperoleh kecelakaan dan lain sebagainya. Semua gejala-gejala ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum. Gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

1. Gejala-gejala Fisiologis

Yang banyak menjadi perhatian kita perihal stres adalah gejala-gejala fisiologis. Hal ini secara menonjol disebabkan oleh kenyataan adanya berbagai topik penelitian yang dilakukan oleh spesealis dalam ilmu-ilmu kedokteran. Penelitian ini menunjuk pada konklusi bahwa stres dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan denyut jantung, dan pernapasan, mengalami gangguan pencernaan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan merangsang timbulnya serangan jantung.

2. Gejala-gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dengan sendirinya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dalam kenyataannya adalah efek psikologis dari stres yang paling sederhana dan jelas. Misalnya, mudah gelisah, ketersinggungan, merasa putus asa, sulit untuk berkonsentrasi, kebosanan dan keras kepala.

3. Gejala-gejala Perilaku

Gejala-gejala yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi / tidak masuk kerja dan berhenti bekerja / pindah kerja, sukar tidur, juga perubahan-perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bertambahnya minum alkohol, bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

c. Cara Mengurangi Stres

Cara terbaik mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (transfer) ke pekerjaan lain, mengganti dengan penyelia yang berbeda, dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karier dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Cara lain untuk mengurangi stres adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peranan. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja, dan partisipasi dapat ditingkatkan.

Dapartemen personalia hendaknya juga dapat membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Komunikasi yang lebih baik bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres, dan program-program pelatihan dapat diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap dalam menangani stres.

d. Strategi Manajemen Stres

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu :

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 relaksi dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

2. Pendekatan organisasi

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

Berikut menurut Ivancevich (2006:312) usaha untuk mencegah stres atau mengelola stres, antara lain :

1. Program pelatihan untuk mengelola dan mengatasi stres;
2. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stressor;
3. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu para pekerja mencapai tujuan mereka
4. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang diberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja atau keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan prang tua usia lanjut;
5. Komunikasi dan *team building* yang lebih baik;
6. Umpan balik yang lebih baik atas kinerja pekerja ekspetasi manajemen.

e. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2008) indikator dari stres kerja sebagai berikut :

1. Gejala-gejala Fisiologis
 - a) Mengalami gangguan pencernaan
 - b) Sakit kepala karena beban kerja
2. Gejala-gejala Psikologis
 - a) Merasa putus asa dalam bekerja
 - b) Mudah gelisah
 - c) Sulit untuk berkonsentrasi
3. Gejala-gejala Prilaku
 - a) Tidak masuk kerja
 - b) Sukar tidur akibat pekerjaan
 - c) Ada keinginan berhenti bekerja

2.1.2 Motivasi

Arep dan Tanjung (2002) mengemukakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah :

- a. bekerja sesuai standar
- b. senang dalam bekerja
- c. merasa berharga
- d. bekerja keras
- e. sedikit pengawasan.

Motivasi menurut Mangkunegara (2005:61) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Indikator motivasi menurut McClelland dalam Mangkunegara, 2006:68) antara lain :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Motivasi menurut Robbins (2006:156), dimana suatu termotivasi memperoleh kepuasan dan akibatnya melakukan lebih baik dari mendapatkan tambahan tanggung jawab yang ditugaskan, yang lain mungkin merasa lebih dihargai dan didorong produktivitasnya yang lebih tinggi jika dia hanya didengarkan, atau diberikan beberapa fleksibilitas dalam jadwal kerjanya.

Indikator motivasi menurut Robbins (2006:249) antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja
- c. Adanya penghargaan atas prestasi kerja
- d. Harapan adanya perlakuan kerja yang tidak dibedakan
- e. Aktualisasi diri

Motivasi berasal dari latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Melayu S.P. Hasibuan, 2001). Menurut T. Hani Handoko (2009:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah

laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyoto, 2012:191)

Adapun beberapa pergantian motivasi dalam danang sunyoto antara lain :

- a. Menurut Melayu SP Hasibuan (2001) motivasi adalah sesuatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Menurut Wayne F. Cascio mengemukakan pendapatnya yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan (2001), motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga.
- c. Menurut Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi yang dikutip oleh wahjosumidjo (1994), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

a. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Menurut Mengkunegara (2005:61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prinsip partisipasi

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

2. Prinsip komunikasi

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

3. Prinsip mengakui andil bawahan

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

4. Prinsip pendeglasian wewenang

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

5. Prinsip pemberian perhatian

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

b. Teori-teori Motivasi

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauhmana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

1. Teori-teori Kebutuhan tentang Motivasi

a) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan

kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memilik yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

b) Teori Motivasi Higiane

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, menurut Herzberg (1996) ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjahukan diri dari ketidakpuasan.

1. Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama disebut motivator yang terdiri atas :

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Pengembangan (*adventcement*)
- 5) Pekerja itu sendiri (*the work is self*)

2. Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai. Faktor lingkungan yang terdiri dari :

- 1) Supervisi (*technical supervision*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)
- 3) Gaji dan isentif (*wages and incentive*)
- 4) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)
- 5) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

c) *Herzberg Two Factor Theory*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas menurut Herzberg, yaitu :

Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*)

1) Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene, factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

2) Faktor pemotivasian (*motivational factors*)

Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work is self*, kesempatan berkembang, dan bertanggung jawab.

d) *Achievement Theory*

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bahasa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

- 1) Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi),
- 2) Need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
- 3) Need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

e) Teori Kognitif tentang Motivasi

1) *Expectancy Theory*

Teori penghargaan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Devis

(1985:65) mengemukakan bahwa “Vroom *explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it.*

Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya.

2) *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini *adalah input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity.*

Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that employee perceives that he contributes to his job*”.

Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha dan jumlah jam kerja

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol dan pengenalan kembali.

Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*).

Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak keseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation*

inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

3) *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Begitu pula Edwin Locke berpendapat bahwa melibatkan apa karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.

c. Implementasi Teori Motivasi dalam Bekerja

1. *Intervention Programs*

Kemampuan memotivasi karyawan merupakan keterampilan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang pimpinan perusahaan. Secara psikologis, pimpinan tidak mungkin mampu mempengaruhi motivasi karyawan bawahan tanpa sebelumnya memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Ada tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a) Perbedaan karakteristik individu meliputi minat, kebutuhan, sikap dan nilai.
- b) Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang disepakati.

2. *Pay incentive plans*

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan

Edwin Locke (1980) yang menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan”.

3. *Job redesign*

Merencanakan kembali pekerjaan merupakan proses terjadinya pengaruh secara berkelanjutan dan perubahan pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan tertentu yang diharapkan lebih memotivasi para karyawan. Pelaksanaan job redesign dilakukan dalam upaya mengatasi kelesuan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Sebelum job redesign dilakukan, pimpinan perlu mempertimbangkan kondisi karyawan.

4. *Behavior modification*

Modifikasi perilaku kerja berkaitan dengan teori motivasi kerja dapat diperhatikan pada bagian lima terlampir. Hal ini dapat diperhatikan sebagai berikut :

- a) Nilai penghargaan yang diharapkan karyawan
- b) Persepsi karyawan dalam berupaya mencapai penghargaan
- c) Usaha yang harus dilakukan
- d) Kemampuan dan sifat
- e) Persepsi peranaan
- f) Prestasi kerja yang diisyaratkan untuk mencapai penghargaan
- g) Penghargaan interinsik dan penghargaan ekstrinsik
- h) Persepsi penghargaan yang adil
- i) Tingkat kepuasan kerj yang dicapai oleh karyawan.

d. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Maksimal

Berdasarkan hasil penelitian MCelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara

motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

e. Teknik memotivasi kerja karyawan

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik dirumuskan dalam "AIDDAS".

A = *Attention* (perhatikan)

I = *Interest* (minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decison* (keputusan)

A = *Action* (aksi/tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Dalam penggunaannya, pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika

telah timbul minatnya, maka tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang digarapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

f. Indikator Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

1. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya..
3. Bekerja keras
Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
4. Sedikit pengawasan
Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap perturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi adalah :

- a. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.
- b. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- c. Ketaatan dalam standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan dan pedoman kerja perusahaan.
- d. Ketaatan dalam peraturan pekerjaan.
- e. Etika kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, indikator dari disiplin antara lain :

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan dalam peraturan pekerjaan
- c. Bekerja etis

Menurut Nitisemito (2002:55) kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik

tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2001:129) disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pembinaan Menurut Sastrohadiwiryono (2002:292, tujuan dari pembinaan disiplin kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana. Barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2005:194), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya :

- a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kemampuan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar

kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

c) Balas jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang terlalu merasa dirinya sangat penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik.

e) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk memberikan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi itu baik.

Menurut Satrohadiwiryono (2002:293-294) tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

a) Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat misalnya Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya

- 1) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- 2) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- 3) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja diperusahaan.

b) Sanksi disiplin sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya :

- 1) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- 2) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- 3) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

c) Sanksi disiplin rendah

Sanksi disiplin rendah misalnya :

- 1) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- 2) Teguran tertulis.
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Siagian (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Menurut Gibson dkk (2009:53) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kriteria efektivitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Menurut mengkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam Mangkunegara (2009:75) antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab
- e. Ketepatan waktu

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Hasibuan (2002:59) yaitu :

- a. Prestasi
Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b. Kedisiplinan
Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih berdayaguna dan berhasilguna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan lebih baik

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya

Faustino Cardosa Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai berikut : “ungkapan seperti output efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Budiharjo (2015:13) Penilaian Kinerja karyawan secara umum diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja karyawan dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan job description yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Indikator kinerja karyawan sumber daya manusia teridentifikasi adalah :

- a. tingkat produktivitas karyawan
- b. kemampuan teknis dan kemampuan mengatur uang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- c. kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi
- d. bekerja sama
- e. memanfaatkan waktu yang tersisa
- f. selalu hadir dalam rapat pertemuan dan menyampaikan pesan

a. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Agus Sunyoto (1991:1) adalah :

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

Kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkai uraian tugas (*job description*).

b. Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999:1) sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak dan istem promosi lainnya seperti imbalan.

c. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut :

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram. Bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mengkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowloge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowlodge+skill). Artinya pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ

superior, very superior, gifted dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka merasa negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah.

Menurut Henry Simamora (1995:500), kinerja (*performance*) dipengaruhi tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kamampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Menurut A Dale Timple (1992:31), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal

yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

e. Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetian,
2. Hasil kerja,
3. Kejujuran,
4. Kedisiplinan,
5. Kretivitas,
6. Kerjasama,
7. Kepemimpinan,
8. Kepribadian,
9. Prakarsa,
10. Kecakapan, dan
11. Tanggung jawab

Sedangkan Husein Umar (1997:266), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan,
2. Kejujuran karyawan,
3. Inisiatif,
4. Kehadiran,
5. Sikap,
6. Kerja sama,
7. Keandalan,
8. Pengetahuan tentang pekerjaan,
9. Tanggung jawab, dan
10. Pemanfaatan waktu kerja

f. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak dapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.

Dapat dilakukan melalui tiga cara :

- a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
- b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
- c) Memperhatikan masalah yang ada

2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain :

- a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
- b) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan serta penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.

3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.

4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

5. Melakukan rencana tindakan tersebut.

6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

7. Mulai dari awal apabila perlu.

Robert Bacal dalam bukunya *How to Manage Performance* (2004:1-58) menerangkan 24 point praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Membuat pola pikir yang modern.

2. Kenali manfaat.
3. Kelola kinerja.
4. Bekerjalah bersama karyawan.
5. Rencanakan secara tepat dan sasaran secara jelas.
6. Satukan sasaran karyawan.
7. Tentukan insiatif kinerja.
8. Jadilah orang yang mudah ditemui.
9. Berfokuslah pada komunikasi.
10. Lakukan tatap muka.
11. Hindarkan resiko peringatan.
12. Jangan lakukan penggolongan
13. Persiapkan penilaian.
14. Awali tinjauan secara benar.
15. Kenali sebab.
16. Akui keberhasilan.
17. Gunakan komunikasi yang kooperatif.
18. Berfokuslah pada perilaku dan hasil.
19. Perjelas kinerja.
20. Perlakukan konflik dengan apik.
21. Gunakan disiplin bertahap.
22. Kinerja dokumen.
23. Kembangkan karyawan.
24. Tingkatkan terus sistem kerja.

g. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) menyatakan bahwan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Kemampuan kerja sama

Merupakan kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting dalam penelitian adalah penelitian terdahulu, didalam penelitian terdahulu peneliti akan mendapatkan referensi, acuan maupun sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Tri Astutik (2003) berjudul Analisis pengaruh konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember. Jumlah sampel atau populasi yang diambil adalah 21 orang. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap stres kerja yaitu $P < 0,05$, dimana masing-masing koefisien regresi (B) menunjukkan nilai koefisien yang negative yaitu konflik peran dengan $B = 0,618$ dan stres kerja $B = 0,127$. Sedangkan nilai koefisien seluruhnya (R^2) sebesar 0,917 atau konflik peran dan stres kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 91.7%. sehingga penelitian ini bisa ditarik kesimpulan bahwa konflik peran dan stres secara bersama-sama mempengaruhi negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan Andri Agustin, dkk (2012) dalam penelitiannya berjudul “ gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai” penelitian ini dilakukan di sekretariat daerah Kota Magelang. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini

diperoleh $R_{hitung} > R_{tabel}$ atau 0,546 yang $> 0,266$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikan 5%. Persamaan dalam penelitian ini adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dan motivasi (X1), dalam penelitian ini sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, namun dalam penelitian juga terdapat perbedaan yaitu pada objek penelitian.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Anisa Pratiwi (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Putra. Dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis berganda. Dengan menggunakan sampel 38 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurang meratanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak semua merasakan dampak dari pelatihan dan tidak dapat mengaplikasikan hasil dari pelatihan.

Penelitian kelima yang dilakukan Ivonne A.S Sajangbati (2013) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui motivasi (X_1), disiplin (X_2), kepuasan (X_3) sebagai variabel *independent* terhadap kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Populasi dalam penelitian ini 220 karyawan dengan sampel ditetapkan 69 responden dan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan

kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (persero) cabang Bitung.

Penelitian yang terakhir dilakukan oleh Jemi Cahya Adi Wijaya (2010) dengan judul pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan kerja melalui unit usaha jasa cuci mobil motor di Kecamatan Rambipuji. Variabel bebas penelitian ini adalah konflik dan stres kerja, kepuasan kerja sebagai variabel antara dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan path analysis sebagai alat analisis data. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

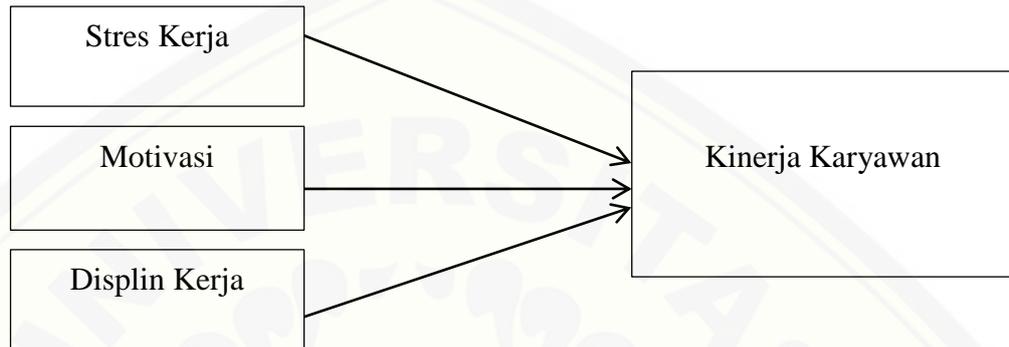
Nama peneliti/tahun	Variabel-variabel penelitian	Metode analisis	Hasil
Tri Astutik (2003)	Konflik Peran (X_1) Stres Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Konflik peran dan stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja
Jemi Cahya Adi Wijaya (2010)	Konflik (X_1) Stres Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja (Y)	Path Analysis	Hasil peneltian bahwa variabel konflik dan stres kerja berpengaruh segnifikan terhadap kepuasan dan kinerja
Andri, Agustin, dkk (2012)	Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh segnifikan terhadap kinerja
Erma Safitri (2013)	Pelatihan (X_1) Kompetensi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh segnifikan terhadap variabel kinerja
Ivvone A.S Sajangbati (2013)	Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Kepuasan (X_3) dan Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (persero) cabang Bitung
Anisa Pratiwi (2014)	Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh segnifikan terhadap variabel kinerja

Sumber : Berbagai Jurnal

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel

dependent yaitu bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Hasil empiris dari dalam penelitian yang dilakukan Tri Astutik (2003) dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI). Dari hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa adapengaruh segnifikan antara konflik peran terhadap stres kerja yaitu $P < 0,05$, dimana masing-masing koefisien regresi (B) menunjukkan nilai koefisien negative yaitu konflik peran dengan $B = 0,618$ dan stres kerja $B = 0,127$. Sedangkan nilai koefisien seluruhnya R^2 sebesar 0,917 atau konflik peran dan stres kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 91,7%. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Stres adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam

jangka waktu tertentu. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu yang mendesak, otoritas yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Mangkunegara, 2004:93).

Stres yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efesiesinya, (Ashar Sunyoto, 2001:374). Tetapi stres juga dapat berkembang kearah negatif.

Suprihanto (2003:63) menyatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak perlu khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Dampak stres kerja pada tenaga kerja yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan tingkat ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja didalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka kinerja dan kesehatan organisasi terganggu. Berdasarkan landasan empiris dan teoritis dalam penelitian ini maka hipotesis 1 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit

Hasil empiris dari penelitian Andri Agustin,dkk (2012), menunjukkan dengan semakin besar motivasi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut T. Hani Handoko (2009:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Disetiap perusahaan motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Berdasarkan landasan empiris dan teoritis dalam penelitian ini maka hipotesis 2 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit.

Hasil landasan empiris dalam penelitian yang di lakukan oleh Ivonne (2013) dengan judul “Motivasi, Disiplin dan Kepuasan

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bitung. Hasil penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bitung.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Sikap disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan landasan empiris dan teoritis dalam penelitian ini maka hipotesis 3 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit

BAB 3. METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian explanatory research yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variable yang di hipotesiskan dengan penelitian. Peneliti menggunakan pengaruh antar variable.

1.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Kalikempit yang berjumlah 1290 karyawan dimana 1200 karyawan lepas dan 90 karyawan tetap. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lepas Kebun Kalikempit sebanyak 1200 karyawan.

b. Sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = populasi

e = prosentase kelonggoran ketidakterkaitan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir/diinginkan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lepas PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit yang berjumlah 1200

karyawan. Prosentase kelonggaran dapat ditolerir sebesar 5%. Maka perhitungannya adalah :

$$n = \frac{1200}{1+(1200 \times 0.05^2)}$$
$$= 300 \text{ karyawan}$$

Jadi jumlah sampel yang didapat dari hasil perhitungan rumus Slovin sebesar 300 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang kuantitatifkan, yaitu data yang berbentuk angka yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa atas jawaban. Pada penelitian ini data primer diperoleh pemberian kuesioner yang akan di isi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit yang terkait dengan stres kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang telah diperoleh sebelumnya. Data sekunder pada umumnya berupa dokumen dan literatur seperti buku dan jurnal penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2014:62) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan :

- a. Kuesioner yaitu sejumlah pernyataan yang di berikan kepada responden yang digunakan untuk mencari informasi dan responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut.

- b. Studi pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari sumber data dari buku, internet, jurnal, dan lembaga yang akan diteliti untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi :

- a. Variabel *independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3).
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi dalam penelitian ini adalah :

Stres Kerja (X_1)

Kondisi tekanan dalam bekerja yang dialami seseorang karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit ketika apa yang dihadapkan melebihi batas kemampuan. Indikator stres kerja dalam penelitian ini antara lain.

1. Gejala-gejala fisiologis

Indikator gejala fisiologis yaitu :

- a. Mengalami gangguan pencernaan
- b. Sakit kepala karena beban kerja

2. Gejala-gejala Psikologis

Indikator gejala psikologis yaitu :

- a. Merasa putus asa dalam bekerja
- b. Mudah gelisah

- c. Sulit untuk berkonsentrasi
3. Gejala-gejala Prilaku
- Indikator gejala prilaku yaitu :
- a. Tidak masuk kerja
 - b. Sukar tidur akibat pekerjaan
 - c. Ada keinginan berhenti bekerja

Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan usaha seseorang dalam mendorong dirinya maupun orang lain agar lebih terdorong dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit. indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dalam penelitian ini adalah:

1. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.
3. Bekerja keras
Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
4. Sedikit pengawasan
Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Disiplin Kerja (X_3)

Ketaatan karyawan atas dasar kesadaran dirinya untuk mematuhi dan menjalankan peraturan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan sukarela dan tanpa paksaan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Pemanfaatan sarana

Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3. Tanggung jawab kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan dalam peraturan

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Kinerja Karyawan (Y)

Suatu perolehan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dengan kemampuan / prestasi yang dicapai dalam memenuhi target yang telah ditentukan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kemampuan kerja sama

Merupakan kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian tugas.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala *interval* dalam alat ukur. Penelitian ini menggunakan skala *likert*, dalam hal ini responden di minta tanggapannya terhadap pertanyaan yang sudah di siapkan oleh penenliti (Sugiono, 2004:86). Dengan skala *likert*, maka variabel yang di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadiakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan.

Adapun kriteria dari penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------|-----|
| a. Sangat setuju | (SS) | : 5 |
| b. Setuju | (S) | : 4 |
| c. Cukup setuju | (CS) | : 3 |
| d. Tidak setuju | (TS) | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju | (STS) | : 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor (factor analysis) pada masing-masing variabel. Alat analisis ini digunakan untuk menguji sebuah measurement model. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang dapat menjelaskan sebuah konstruk. Analisis factor analysis, dapat saja sebuah indikator dianggap secara kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor valid jika nilai MSA > 0,5 dan KMO Barlett's Test dan dengan signifikansi <0,05 (Latan:2013:20)as

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reabilitas Berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan

seberapa besar pengukuran kendali terhadap subyek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97):

$$\alpha = \frac{r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien realibilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

pengukuran reabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada seriap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara slimutan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:97). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah :

- 1) Jika signifikasi >0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikasi <0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependen mempunyai kontribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distrubusi data normal atau

mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data pada titik sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas,
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independent. Gejala multikolinieritas juga dapat di deteksi dengan melihat besarnya VIF (*variance inflation factor*). Latan (2013:61) menyatakan indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan,2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a. Jika ada pola tertentu. Seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas,
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana. Sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda (Prayitno 2010:61).

Untuk mengetahui stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Kalikempit, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno:2010:61) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

α	= konstanta
b_1, b_2	= koefisien regresi
X_1	= stres kerja
X_2	= motivasi
X_3	= disiplin kerja
Y	= kinerja karyawan
e	= kesalahan (error)

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PTPN XII Kebun Kalikempit. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se(b_i) = *standard error* dari koefisien regresi

Formulasi hipotesis uji t :

a. H₀ : b_i = 0, i = 1,2,3

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. H_a : b_i ≠ 0, i = 1,2,3

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Y)

c. *Level of signifikan* 10% (Uji 2 sisi, 10%:2=5% atau 0,05)

d. Pengambilan keputusan :

a) Jika T_{tabel} > T_{hitung} : H₀ diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat,

b) Jika T_{tabel} < T_{hitung} : H₀ ditolak, maka ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R²) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur suatu besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno,2010:66).

$$R^2 = \frac{\sum Y b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum Y^2}$$

keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

Y = Variabel terikat (dependent)

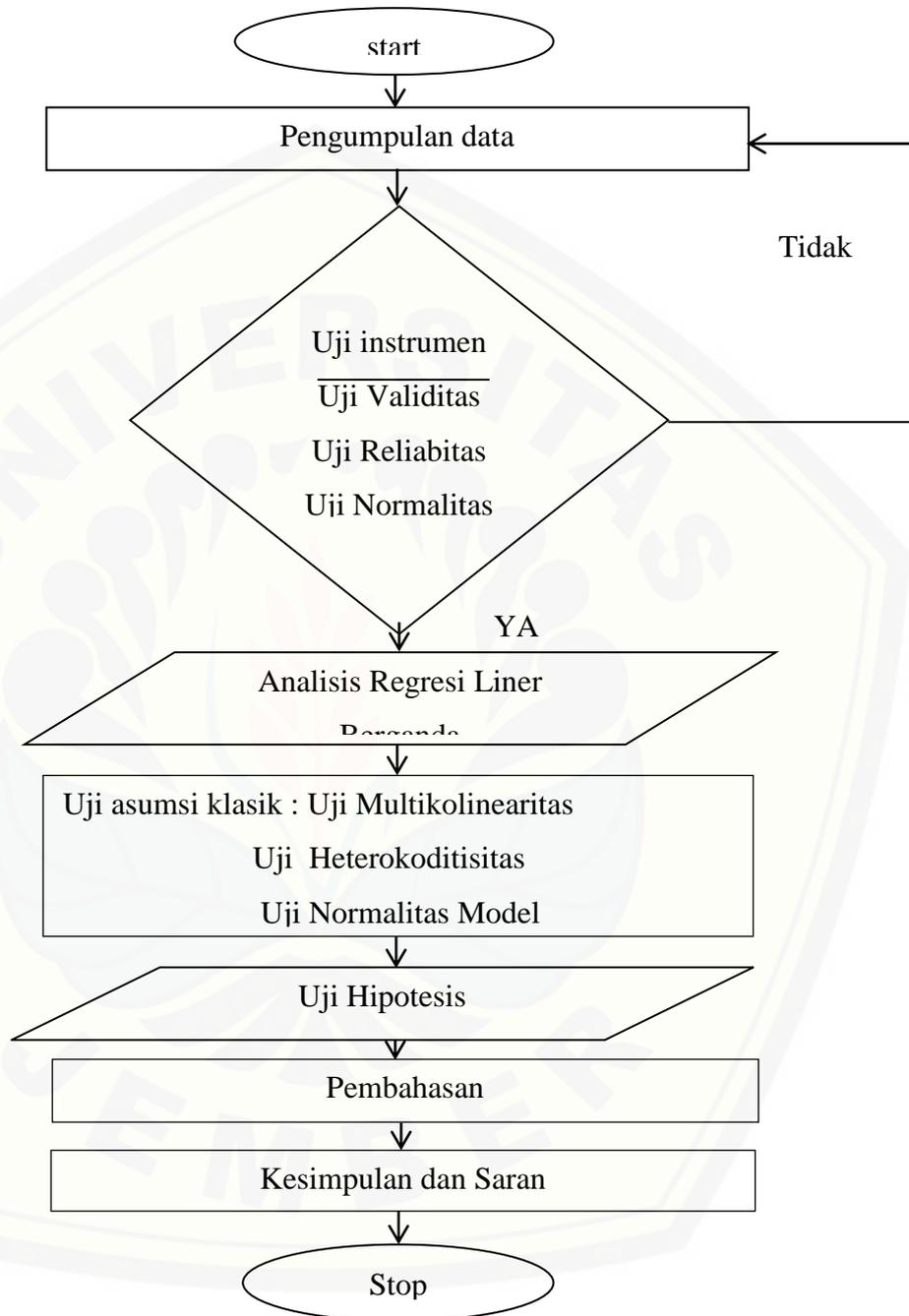
X = Variabel bebas (independent)

b = Koefisien regresi linier



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Pemecahan Masalah pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :



Gambar 7.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Analisis regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y .
5. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
6. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel terikat Y .
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang berlaku.
8. Kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
9. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa Stres Kerja yang menurun mampu meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi,
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi,
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih mengatur jadwal penyebaran kuisisioner dengan objek penelitian agar dapat tepat waktu sehingga efisien waktu penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Andri. 2012. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kota Magelang.

Anisa. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Witel Pekalongan.

Arep dan Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Anwar Prabu mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Emma. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Putra.

Handoko, TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko T. Hani .2010 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan keempat belas. Yogyakarta ; Penerbit BPFE.

Handoko T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan delapan belas. Yogyakarta ; Penerbit BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

Ivancevich, Jhon M. Robert Konopaske. Michael T Mateson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakara : Erlangga

Iyvone. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung

Jemi. 2010. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja melalui Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor di Kecamatan Rambipuji.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI

Mangkuprawira. Sjafrin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia

Muchlas. Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Mudrajad Kuncoro. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta. : MediaKom.

Rachmawati Hj. Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Satrohadiwiryo Dr. B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Tri Astutik. 2003. "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faris

NIM : 120810201149

Fakultas : Ekonomi

Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi”. Guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

MuhammadFaris

120810201149

A. Identitas Responden

1. Nomer Responden :
 2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
 3. Usia :Tahun
 4. Pendidikan Terakhir : a. SD
- b. SMP
- c. SMA
- d. Diploma (D3)
- e. Sarjana (S1)
5. Jabatan :
 6. Lama Bekerja :Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda.
2. Berikan jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda (v) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pililah jawaban terdiri dari :

SS	: Sangat Setuju	= skor 5
S	: Setuju	= skor 4
CS	: Cukup Setuju	= skor 3
TS	: Tidak Setuju	= skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= skor 1

1. Stres Kerja (X₁)

a. Gejala Fisiologis

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Apabila beban kerja berlebihan dalam pekerjaan Saya, maka hal tersebut dapat mengganggu pencernaan saya.					
2	Saya merasa sakit kepala, apabila menerima beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan.					

b. Gejala Psikologis

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Apabila pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka hal tersebut dapat membuat saya merasa putus asa.					
2	Saya merasa gelisah, apabila pekerjaan saya tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.					
3	Masalah pekerjaan ditempat kerja, membuat saya sulit berkonsentrasi.					

c. Gejala Prilaku

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Apabila tidak ada kejelasan dengan pekerjaan saya, maka hal tersebut dapat membuat saya malas masuk kerja.					
2	Saya sukar tidur, apabila memikirkan masalah pekerjaan ditempat kerja saya.					
3	Saya pernah merasa ingin berhenti dengan pekerjaan saya ditempat kerja.					

2. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu merasa senang dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada Saya.					
2	Saya selalu berupaya memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam perusahaan.					
3	Saya selalu berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya berupaya mengerjakan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.					

3. Displin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
2	Saya selalu memanfaatkan sarana perusahaan untuk hal yang berkaitan dengan pekerjaan.					
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan kepada saya.					
4	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.					
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas.					

Lampiran 2 Karakteristik Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17.00	2	.7	.7	.7
	18.00	2	.7	.7	1.3
	19.00	5	1.7	1.7	3.0
	20.00	4	1.3	1.3	4.3
	21.00	6	2.0	2.0	6.3
	22.00	2	.7	.7	7.0
	23.00	8	2.7	2.7	9.7
	24.00	5	1.7	1.7	11.3
	25.00	5	1.7	1.7	13.0
	26.00	2	.7	.7	13.7
	27.00	1	.3	.3	14.0
	28.00	10	3.3	3.3	17.3
	29.00	6	2.0	2.0	19.3
	30.00	5	1.7	1.7	21.0
	31.00	4	1.3	1.3	22.3
	32.00	5	1.7	1.7	24.0
	33.00	6	2.0	2.0	26.0
	34.00	14	4.7	4.7	30.7
	35.00	3	1.0	1.0	31.7
	36.00	14	4.7	4.7	36.3
	37.00	10	3.3	3.3	39.7
	38.00	17	5.7	5.7	45.3
	39.00	6	2.0	2.0	47.3
	40.00	8	2.7	2.7	50.0
	41.00	5	1.7	1.7	51.7
	42.00	14	4.7	4.7	56.3
	43.00	7	2.3	2.3	58.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
44.00	11	3.7	3.7	62.3
45.00	12	4.0	4.0	66.3
46.00	12	4.0	4.0	70.3
47.00	7	2.3	2.3	72.7
48.00	16	5.3	5.3	78.0
49.00	7	2.3	2.3	80.3
50.00	9	3.0	3.0	83.3
51.00	11	3.7	3.7	87.0
52.00	6	2.0	2.0	89.0
53.00	7	2.3	2.3	91.3
54.00	11	3.7	3.7	95.0
55.00	4	1.3	1.3	96.3
56.00	5	1.7	1.7	98.0
57.00	1	.3	.3	98.3
59.00	3	1.0	1.0	99.3
60.00	1	.3	.3	99.7
61.00	1	.3	.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	156	52.0	52.0	52.0
P	144	48.0	48.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sd	189	63.0	63.0	63.0
	Sma	37	12.3	12.3	75.3
	Smp	74	24.7	24.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	4.7	4.7	4.7
	2.00	15	5.0	5.0	9.7
	3.00	16	5.3	5.3	15.0
	4.00	15	5.0	5.0	20.0
	5.00	13	4.3	4.3	24.3
	6.00	16	5.3	5.3	29.7
	7.00	5	1.7	1.7	31.3
	8.00	13	4.3	4.3	35.7
	9.00	2	.7	.7	36.3
	10.00	13	4.3	4.3	40.7
	11.00	9	3.0	3.0	43.7
	12.00	19	6.3	6.3	50.0
	13.00	8	2.7	2.7	52.7
	14.00	8	2.7	2.7	55.3
	15.00	15	5.0	5.0	60.3
	16.00	5	1.7	1.7	62.0
	17.00	5	1.7	1.7	63.7
	18.00	1	.3	.3	64.0
	20.00	4	1.3	1.3	65.3
	21.00	7	2.3	2.3	67.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22.00	5	1.7	1.7	69.3
23.00	5	1.7	1.7	71.0
24.00	3	1.0	1.0	72.0
25.00	8	2.7	2.7	74.7
26.00	2	.7	.7	75.3
27.00	1	.3	.3	75.7
28.00	3	1.0	1.0	76.7
29.00	1	.3	.3	77.0
30.00	9	3.0	3.0	80.0
31.00	8	2.7	2.7	82.7
32.00	2	.7	.7	83.3
33.00	5	1.7	1.7	85.0
34.00	7	2.3	2.3	87.3
35.00	15	5.0	5.0	92.3
36.00	3	1.0	1.0	93.3
37.00	3	1.0	1.0	94.3
38.00	4	1.3	1.3	95.7
39.00	1	.3	.3	96.0
40.00	6	2.0	2.0	98.0
42.00	1	.3	.3	98.3
43.00	1	.3	.3	98.7
45.00	2	.7	.7	99.3
46.00	2	.7	.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	30	10.0	10.0	10.0
	3.00	98	32.7	32.7	42.7
	4.00	132	44.0	44.0	86.7
	5.00	40	13.3	13.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	32	10.7	10.7	10.7
	3.00	114	38.0	38.0	48.7
	4.00	128	42.7	42.7	91.3
	5.00	26	8.7	8.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	51	17.0	17.0	17.0
	3.00	123	41.0	41.0	58.0
	4.00	106	35.3	35.3	93.3
	5.00	20	6.7	6.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	.7	.7	.7
	2.00	56	18.7	18.7	19.3
	3.00	144	48.0	48.0	67.3
	4.00	81	27.0	27.0	94.3
	5.00	17	5.7	5.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.3	1.3	1.3
	2.00	65	21.7	21.7	23.0
	3.00	149	49.7	49.7	72.7
	4.00	68	22.7	22.7	95.3
	5.00	14	4.7	4.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	1.7	1.7	1.7
	2.00	81	27.0	27.0	28.7
	3.00	151	50.3	50.3	79.0
	4.00	60	20.0	20.0	99.0
	5.00	3	1.0	1.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	4.3	4.3	4.3
	2.00	84	28.0	28.0	32.3
	3.00	150	50.0	50.0	82.3
	4.00	43	14.3	14.3	96.7
	5.00	10	3.3	3.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	6.3	6.3	6.3
	2.00	85	28.3	28.3	34.7
	3.00	141	47.0	47.0	81.7
	4.00	48	16.0	16.0	97.7
	5.00	7	2.3	2.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1.0	1.0	1.0
	3.00	28	9.3	9.3	10.3
	4.00	132	44.0	44.0	54.3
	5.00	137	45.7	45.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1.0	1.0	1.0
	3.00	39	13.0	13.0	14.0
	4.00	147	49.0	49.0	63.0
	5.00	111	37.0	37.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	3.0	3.0	3.0
	3.00	64	21.3	21.3	24.3
	4.00	170	56.7	56.7	81.0
	5.00	57	19.0	19.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	4.0	4.0	4.0
	3.00	80	26.7	26.7	30.7
	4.00	179	59.7	59.7	90.3
	5.00	29	9.7	9.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	3.7	3.7	3.7
	4.00	124	41.3	41.3	45.0
	5.00	165	55.0	55.0	100.0
Total		300	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	5.0	5.0	5.0
	4.00	159	53.0	53.0	58.0
	5.00	126	42.0	42.0	100.0
Total		300	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.3	.3	.3
	3.00	38	12.7	12.7	13.0
	4.00	177	59.0	59.0	72.0
	5.00	84	28.0	28.0	100.0
Total		300	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	.7	.7	.7
	3.00	54	18.0	18.0	18.7
	4.00	203	67.7	67.7	86.3
	5.00	41	13.7	13.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	1.0	1.0	1.0
	4.00	94	31.3	31.3	32.3
	5.00	203	67.7	67.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	3.3	3.3	3.3
	4.00	116	38.7	38.7	42.0
	5.00	174	58.0	58.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.3	.3	.3
	3.00	22	7.3	7.3	7.7
	4.00	172	57.3	57.3	65.0
	5.00	105	35.0	35.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.906**	.833**	.799**	.801**	.800**	.862**	.881**	.936**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.2 Pearson Correlation	.906**	1	.891**	.812**	.760**	.793**	.797**	.821**	.921**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.3 Pearson Correlation	.833**	.891**	1	.896**	.808**	.813**	.783**	.795**	.926**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.4 Pearson Correlation	.799**	.812**	.896**	1	.826**	.830**	.756**	.746**	.905**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.5 Pearson Correlation	.801**	.760**	.808**	.826**	1	.826**	.856**	.832**	.912**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.6 Pearson Correlation	.800**	.793**	.813**	.830**	.826**	1	.847**	.801**	.909**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.7 Pearson Correlation	.862**	.797**	.783**	.756**	.856**	.847**	1	.919**	.928**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1.8 Pearson Correlation	.881**	.821**	.795**	.746**	.832**	.801**	.919**	1	.925**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1 Pearson Correlation	.936**	.921**	.926**	.905**	.912**	.909**	.928**	.925**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.853**	.713**	.684**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
X2.2	Pearson Correlation	.853**	1	.784**	.718**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
X2.3	Pearson Correlation	.713**	.784**	1	.846**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300
X2.4	Pearson Correlation	.684**	.718**	.846**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300
X2	Pearson Correlation	.894**	.924**	.922**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.813**	.673**	.621**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
X3.2	Pearson Correlation	.813**	1	.757**	.627**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
X3.3	Pearson Correlation	.673**	.757**	1	.738**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300
X3.4	Pearson Correlation	.621**	.627**	.738**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300
X3	Pearson Correlation	.876**	.904**	.903**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.793**	.595**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300
Y.2	Pearson Correlation	.793**	1	.667**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300
Y.3	Pearson Correlation	.595**	.667**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300
Y	Pearson Correlation	.881**	.920**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.743	.796		12.245	.000
	X1	-.040	.013	-.166	-3.113	.002
	X2	.103	.033	.178	3.123	.002
	X3	.182	.040	.257	4.518	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

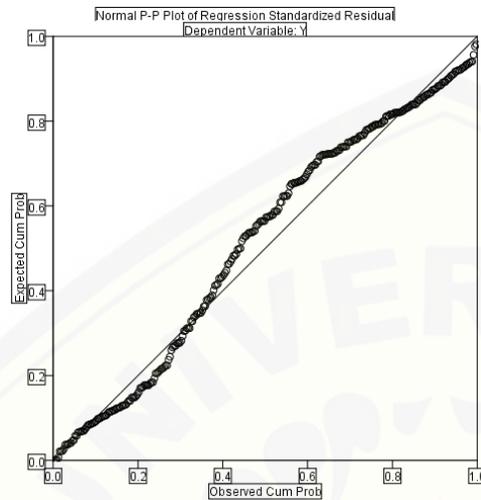
		X1	X2	X3	Y
N		300	300	300	300
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.2333	16.2300	16.9733	13.4833
	Std. Deviation	6.05981	2.53479	2.08658	1.47319
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.154	.127	.214
	Positive	.054	.068	.126	.166
	Negative	-.068	-.154	-.127	-.214
Test Statistic		.068	.154	.127	.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c	.118 ^c	.112 ^c	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.743	.796		12.245	.000		
X1	-.040	.013	-.166	-3.113	.002	.996	1.004
X2	.103	.033	.178	3.123	.002	.873	1.146
X3	.182	.040	.257	4.518	.000	.872	1.147

a. Dependent Variable: Y