



**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN SEMANGAT  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
PT. SOFTEX INDONESIA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi.

**Oleh :**

**DIANA PURNAMA SARI**  
1715310008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : DIANA PURNAMA SARI  
NPM : 1715310008  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. SOFTEX INDONESIA MEDAN

Medan, Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI

  
(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi. M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

  
(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

  
(AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.S.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

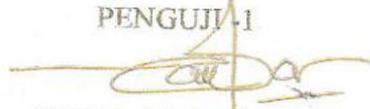
**NAMA : DIANA PURNAMA SARI  
NPM : 1715310008  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA PT. SOFTEX INDONESIA MEDAN**

Medan, Juli 2021

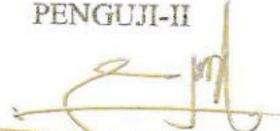
**KETUA**

  
(HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., MM)

**PENGUJI-I**

  
(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

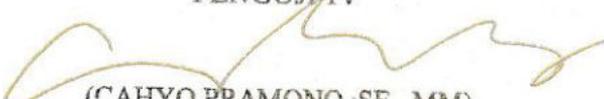
**PENGUJI-II**

  
(AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.S.M)

**PENGUJI-III**

  
(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi. M.Si)

**PENGUJI-IV**

  
(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DIANA PURNAMA SARI  
NPM : 1715310008  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. SOFTEX INDONESIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Diana Purnama Sari)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Purnama Sari  
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 12 Juni 1998  
NPM : 1715310008  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021



Yang membuat pernyataan

  
Diana Purnama Sari



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIANA PURNAMA SARI  
NPM : 1715310008  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi  
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, stress dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Softex Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Maret 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
11 September 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 03 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIANA PURNAMA SARI  
NPM : 1715310008  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM  
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, stress dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Softex Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 April 2021	ACC Sempro	Disetujui	
17 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 615/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DIANA PURNAMA SARI

: 1715310008

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

sejak tanggal 17 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 September 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Rektif : 04 Juni 2015

Analyzed document: DIANA PURNAMA SARI\_1715310008\_MANAJEMEN.docx  
C:\Users\Admin\Documents\...  
C:\Users\Admin\Documents\...

Comparison Processor Rewrite Detected language: id

Internet Check

Disclaimer: this report must be carefully interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility! Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Deployed document body analysis

Relation chart



Distribution graph

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Ace  
Tilok  
28/10/21  
PRA ✓

**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN SEMANGAT  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
PT. SOFTEX INDONESIA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**Oleh :**

**DIANA PURNAMA SARI**  
1715310008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 November 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIANA PURNAMA SARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 12 Juni 1998  
 Nama Orang Tua : Sopian  
 N. P. M : 1715310008  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085830331074  
 Alamat : Jln pancing 1 LINK VII martubung

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh motivasi, stress dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Softex Indonesia Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M. Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DIANA PURNAMA SARI  
 1715310008

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DIANA PURNAMA SARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 12 Juni 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310008  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 149 SKS, IPK 3.56  
 Nomor Hp : 085830331074

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh motivasi, stress dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Softex Indonesia Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

*(Signature)*  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 17 November 2021

Pemohon,

*(Signature)*  
 ( Diana Purnama Sari )

Tanggal : 17 November 2021  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
*(Signature)*  
 ( Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn )

Tanggal : 17 November 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
*(Signature)*  
 ( Rizal Ahmad, SE., MSi )

Tanggal : 17 November 2021  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
*(Signature)*  
 ( Husni Mufarram Ritonga, BA., MSc.M )

Tanggal : 17 November 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
*(Signature)*  
 ( Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM )

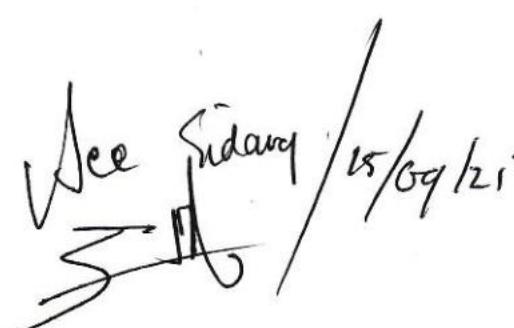


**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Ahmad AswanWaruwu, SE., M.M  
Nama Mahasiswa : Diana Purnama Sari  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310008  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Softex Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15/09/21	perhaliki BAB VI dan VII	b	segera
 Wee Sudary / 15/09/21			

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Ahmad AswanWaruwu, SE., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., MSi  
Nama Mahasiswa : Diana Purnama Sari  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310008  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Softex Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
09 / 21 / 7	Bab III Pastikan ada struktur organisasi beserta jobdisc nya		
23 / 21 / 7	Bab IV Lengkapi bagian saran		
	Acc Rizal Ahmad 19/09/21		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., MSi

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Softex Indonesia Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 52 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,023 dan signifikan sebesar 0,004. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,192 dan signifikan sebesar 0,239. Semangat Kera berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,020 dan signifikan sebesar 0,984. Motivasi, Stres Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja hal ini didasarkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,811 dan nilai signifikan sebesar 0,000

**Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja**

## **ABSTRACT**

---

*This study aims to examine and find out more clearly how the influence of motivation, work stress, and work morale on work performance at PT. Softex Indonesia Medan. This study uses quantitative methods involving 52 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis whose management was carried out using the SPSS Version 16 program. The results of quantitative analysis showed that work motivation had a positive and partially significant effect on work performance, this is evidenced by the results of data analysis with a value of tcount of 3,0230 and significant at 0.004. Work stress has a significant effect on work performance, this is evidenced from the results of data analysis with a tcount of 1,192 and a significant of 0.230. The spirit of the monkey has no effect and is not partially significant on work performance, this is evidenced by the results of data analysis with a tcount of 0.020 and a significant of 0.984. Motivation, Work Stress and Work Morale have a positive and significant simultaneous effect on work performance, this is based on the Fcount of 10.811 and a significant value of 0.000*

***Keywords: Motivation, Work Stress, Work Spirit and Work Performance***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur yang tiada terhingga kepada Allah SWT yang telah memberikan penulis kesempatan dan waktu untuk menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Softex Indonesia Medan”**. Proposal Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu, Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam penyempurnaan proposal skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.S.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam penyempurnaan proposal ini.

6. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian proposal skripsi ini.
7. Bapak dan Mamak, terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusannya dalam mendampingi penulis. Kalian yang telah mengajarkan penulis untuk menjadi anak yang kuat, sabar, tegar, pantang menyerah, dan ikhlas dengan apa yang terjadi. Meskipun banyak tawa dan tangis dalam menyelesaikan pendidikan ini, tetapi tidak membuat penulis menyerah dan terus semangat demi membuat kalian bahagia dengan pencapaian awal ini.
8. Sahabat-sahabatku, terima kasih karena kalian menjadi penyemangat untuk penulis. Kalian membantu memberitahu yang penulis tidak ketahui, selalu ada di saat susah, senang, tawa, dan tangis kita lalui bersama demi menyelesaikan semua ini, dan kalian telah memberi semangat untuk penulis, agar menyelesaikan pendidikan, dan tidak bosan mendengar keluhan-keluhan yang ada pada diri penulis.
9. Untuk kamu yang tak perlu disebut namanya, cukup dalam doa saja, terima kasih karena selalu menjadi penyemangat untuk penulis dan selalu menjadi seseorang yang baik tanpa ingin mendapat balasan apapun, hanya ingin membuat penulis bahagia dan tetap semangat demi masa depan penulis. Untuk keluarga kamu, terima kasih karena telah mendukung dan membantu kelancaran penulis agar menyelesaikan pendidikan ini demi masa depan yang lebih baik. Semoga Allah membalas kebaikan kalian dan memberikan kebahagiaan untuk kalian di kemudian hari.

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	10
1. Identifikasi Masalah .....	10
2. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	14
1. Prestasi Kerja .....	14
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	14
b. Arti Penting Penilaian Prestasi Kerja .....	15
c. Indikator Prestasi Kerja .....	17
d. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	19
2. Motivasi.....	22
a. Pengertian Motivasi .....	22
b. Teknik Memotivasi.....	24
c. Indikator Motivasi .....	26
d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	29
3. Stres Kerja .....	31
a. Pengertian Stres Kerja .....	31
b. Pengelolaan Stres Kerja.....	32
c. Indikator Stres Kerja.....	34
d. Faktor Penyebab Stres Kerja .....	36
4. Semangat Kerja .....	38
a. Pengertian Semangat Kerja.....	38

b. Keterlibatan Manajemen Meningkatkan Semangat Kerja..	40
c. Indikator Semangat Kerja .....	43
d. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	45
B. Penelitian Terdahulu .....	46
C. Kerangka Konseptual .....	48
D. Hipotesis.....	51

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	53
1. Lokasi Penelitian.....	53
2. Waktu Penelitian .....	53
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	54
1. Definisi Operasional.....	54
2. Pengukuran Variabel.....	54
D. Populasi dan Sampel .....	56
1. Populasi .....	56
2. Sampel.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data .....	57
F. Teknik Analisis Data .....	58
1. Uji Kualitas Data.....	59
2. Uji Asumsi Klasik .....	59
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4. Uji Hipotesis.....	61
5. Uji Determinasi .....	63

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	63
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	64
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	66
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	66
4. Uji Kualitas Data.....	86
a. Pengujian Validitas .....	86
b. Pengujian Reliabilitas.....	89
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	91
6. Regresi Linear Berganda.....	95
7. Uji Hipotesis .....	96
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	96
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	98
c. Koefisien Determinasi.....	98
B. Pembahasan	
1. Hipotesis H1 .....	100
2. Hipotesis H2.....	101
3. Hipotesis H3.....	102
4. Hipotesis H4.....	103

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	104

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 KPI ( <i>Key Performance Indicator</i> ) .....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Prestasi Kerja.....	6
Tabel 1.3 hasil pra-survey untuk varibel motivasi kerja.....	7
Tabel 1.4 hasil pra-survey untuk variabel stress kerja.....	8
Tabel 1.5 hasil pra-survey untuk variabel semangat kerja .....	9
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya .....	43
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian.....	51
Tabel 3.2. Operasionalisasi dan Skala Pengukuran .....	52
Tabel 3.3. Jumlah Populasi/Sampel Penelitian.....	54
Tabel 3.4 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi .....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.2 Karakteristik Usia .....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Akhir .....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Bekerja.....	69
Tabel 4.5 Kategori Penilaian Jawaban Responden .....	70
Tabel 4.6 Jawaban Indikator 1 Motivasi Kerja .....	83
Tabel 4.7 Jawaban Indikator 2 Motivasi Kerja .....	83
Tabel 4.8 Jawaban Indikator 3 Motivasi Kerja .....	84
Tabel 4.9 Jawaban Indikator 4 Motivasi Kerja .....	85
Tabel 4.10 Jawaban Indikator 5 Motivasi Kerja .....	87
Tabel 4.11 Jawaban Indikator 6 Motivasi Kerja .....	88
Tabel 4.12 Jawaban Indikator 1 Stres Kerja .....	83
Tabel 4.13 Jawaban Indikator 2 Stres Kerja .....	83
Tabel 4.14 Jawaban Indikator 3 Stres Kerja .....	84
Tabel 4.15 Jawaban Indikator 4 Stres Kerja .....	85
Tabel 4.16 Jawaban Indikator 1 Semangat Kerja.....	83
Tabel 4.17 Jawaban Indikator 2 Semangat Kerja.....	83
Tabel 4.18 Jawaban Indikator 3 Semangat Kerja.....	84
Tabel 4.19 Jawaban Indikator 4 Semangat Kerja.....	85
Tabel 4.20 Jawaban Indikator 5 Semangat Kerja.....	87
Tabel 4.21 Jawaban Indikator 6 Semangat Kerja.....	88
Tabel 4.22 Jawaban Indikator 1 Prestasi Kerja.....	83
Tabel 4.23 Jawaban Indikator 2 Prestasi Kerja.....	83
Tabel 4.24 Jawaban Indikator 3 Prestasi Kerja.....	84
Tabel 4.25 Jawaban Indikator 4 Prestasi Kerja.....	85
Tabel 4.26 Jawaban Indikator 5 Prestasi Kerja.....	87
Tabel 4.27 Jawaban Indikator 6 Prestasi Kerja.....	87
Tabel 4.28 Uji Validitas X1 .....	87
Tabel 4.29 Uji Validitas X2 .....	88
Tabel 4.30 Uji Validitas X3 .....	89
Tabel 4.31 Uji Validitas X3 .....	90
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas X1 .....	90
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas X2 .....	91
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas X3 .....	91
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Y .....	92

Tabel 4.36 Uji Kolmogorov Smirnov) .....	93
Tabel 4.37 Uji Multikolinieritas.....	94
Tabel 4.38 Regresi Linier Berganda .....	95
Tabel 4.39 Uji Parsial.....	96
Tabel 4.40 Uji Simultan .....	98
Tabel 4.41 Koefisien Determinasi.....	98
Tabel 4.42 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	91
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	92
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	94

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, salah satunya diukur dengan kemampuan perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal perusahaan (*human capital*) yang bernilai sangat tinggi bila dikelola secara profesional dan proporsional. Untuk itu Sumber Daya Manusi (SDM) perlu dikelola dengan baik untuk mengantisipasi kerugian/kegagalan perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan sudah dipastikan menginginkan Sumber Daya Manusi (SDM) yang berkualitas untuk mendukung operasionalnya. Di sisi lain Sumber Daya Manusi (SDM) juga mengharapkan kompensasi yang memadai atas kinerja yang diberikannya kepada perusahaan. Dalam situasi yang demikian, maka dorongan motivasi, semangat kerja dari perusahaan kepada Sumber Daya Manusi (SDM) sangat diperlukan untuk pencapaian hasil kerja karyawan tersebut. Dimana hasil kerja atau prestasi kerja Sumber Daya Manusi (SDM) merupakan tolok ukur menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima.

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016:150). Melalui prestasi kerja tersebut seorang karyawan langsung maupun tidak langsung telah mendukung program

percepatan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan tidak akan melepas karyawan yang berprestasi pindah ke perusahaan lain.

Kontribusi motivasi sangat besar mendorong pencapaian prestasi kerja seorang karyawan. Motivasi dalam bentuk apapun yang diberikan oleh perusahaan, akan memberikan manfaat yang besar bagi karyawan, selama karyawan tersebut memiliki motivasi diri yang kuat untuk bertanggung jawab secara profesional pada tugasnya. Motivasi diri (internal) sebenarnya lebih berpengaruh dari pada motivasi dari perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Titisari, (2014) bahwa “Motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *presistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi *intrinsik*) maupun dari luar individu (motivasi *ekstrinsik*).”

Hal yang demikian menunjukkan bahwa motivasi diri sendiri mendominasi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan (pekerjaan). Sebesar apapun motivasi yang diberikan oleh perusahaan, selama motivasi diri tidak mampu dimunculkan oleh seorang karyawan, maka semuanya itu tidak akan mampu mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang gemilang. Karyawan akan mengalami stagnasi dalam proses kerjanya, dan akan menjadi karyawan biasa-biasa saja yang mungkin akan menjadi beban bagi perusahaan.

Proses pencapaian prestasi kerja, tidak terlepas dari munculnya permasalahan yang memunculkan stres. Menurut Rivai (2018:256) “Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses

berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Kemampuan mengatasi stres hanya dapat dilakukan oleh pribadi karyawan itu sendiri, sementara pihak perusahaan hanya sebagai perantara. Penting bagi seorang karyawan memiliki sikap kedewasaan dalam menghadapi situasi kerja terutama menghadapi stres kerja yang muncul, sehingga stres harus mampu dikalahkan. Pembiaran terhadap stres kerja yang muncul sangat berpotensi menurunkan semangat kerja, mengganggu motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kegagalan pencapaian prestasi kerja. Bila hal ini berlangsung lama, maka sangat dikhawatirkan kondisi lebih parah akan terjadi, karyawan akan mengalami depresi. Maka dengan demikian pengelolaan stres dalam bekerja penting dimiliki oleh setiap karyawan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan pekerjaan di perusahaan.

Faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian untuk pencapaian prestasi kerja adalah semangat untuk terus bekerja. Menjaga semangat kerja bagi seorang karyawan sangat diperlukan. Semangat kerja yang stabil dan bila dimungkinkan meningkat, akan sangat memberi pengaruh yang besar terhadap pencapaian keberhasilan dalam bekerja. Pada dasarnya Semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah suatu sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. (Sumber: Nitisemito, 2011). Kesadaran dan kedewasaan yang tinggi dari seorang karyawan bahwa dalam setiap bekerja harus memberikan yang terbaik, maka kemampuan menjaga semangat kerja, mampu untuk memotivasi diri,

mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi dan keuntungan bagi perusahaan.

Kondisi yang sedang dialami oleh sebahagian karyawan PT. Softex Indonesia Cabang Medan adalah terkait dengan beban kerja. Melalui pra survey diperoleh informasi dari beberapa karyawan bahwa tuntutan perusahaan kepada karyawan semakin tinggi. Perusahaan menuntut agar karyawan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sementara kuantitas target terus meningkat setiap bulannya.

Adanya tuntutan manajemen tersebut yang diikuti dengan peningkatan target yang dianggap tidak realistis, merupakan tekanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Tekanan target yang dirasakan karyawan semakin berat tersebut harus dicapai dalam jangka waktu (durasi) yang sangat pendek (hanya 1 bulan). Karyawan tidak lagi memiliki kejelasan arah pencapaian prestasi karena dibebani target yang semakin meningkat setiap periodenya. Peningkatan target juga cenderung membuat karyawan tidak lagi semangat menjalankan aktivitasnya kerjanya. Kondisi ini membuat karyawan menjadi demotivasi (tidak termotivasi) menjalankan tugasnya. Kondisi yang demikian diprediksi akan menyulitkan pencapaian prestasi kerja.

Informasi yang diterima dari karyawan, bahwa sebahagian dari karyawan jenuh bahkan stres menghadapi situasi tersebut, karena target yang diberikan merupakan beban kerja yang dianggap tidak realistis dan berlebihan dalam situasi Covid 19 ini. Stres karyawan tergambar dari kondisi emosi yang tidak stabil dan berlebihan dalam menyikapi kebijakan tersebut. Kebijakan yang dikeluarkan manajemen bagi sebahagian karyawan merupakan beban kerja

yang sulit untuk dipenuhi oleh karyawan dengan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, sehingga mengganggu kelancaran kerja. Bahkan kondisi yang lebih parah karyawan merasa stres yang berkepanjangan menghadapi situasi yang demikian.

Dampak lain dari peningkatan target tersebut adalah menurunnya semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya. Karyawan tidak lagi bersemangat meningkatkan produktivitasnya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal apalagi membuat prestasi yang baik dalam situasi yang demikian. Bahkan sebahagian karyawan pasrah dengan keadaan yang muncul jika mereka tidak mampu untuk memenuhi target/pencapaian yang dibebankan kepadanya.

Berikut disajikan KPI (*Key Performance Indicator*) dari karyawan yang menggambarkan pencapaian karyawan dalam bekerja.

**Tabel 1.1 KPI (*Key Performance Indicator*)**

No.	Kinerja Utama	KPI	Tahun		Keterangan
			2019	2020	
1	Penjualan	Penjualan (Unit per dus = 8 pcs)	1235	1358	Meningkat
		Penjualan (Juta)	524	577	Meningkat
2	Return	Return/Tukar Barang (per dus)	61	95	Bertambah
3	Kepuasan Pelanggan	Pengaduan	38	24	Berkurang

Sumber Bag. Adm Umum

Data di atas menggambarkan pencapaian kinerja karyawan yang diukur melalui KPI (*Key Performance Indicator*), menunjukkan peningkatan yang tidak terlalu signifikan sebesar 7%. Sedangkan untuk pengembalian barang terbilang cukup tinggi yaitu sebesar 55% melalui perbandingan antara ditahun 2019 terhadap 2020.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti maka disimpulkan bahwasannya terjadi penurunan prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari menurunnya target penjualan karyawan. Menurunnya penjualan produk perusahaan mengindikasikan bahwa karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat menyebabkan menurunnya penjualan.

Hasil observasi yang dilakukan melalui penyebaran angket yang dikarenakan masih masa pandemi covid-19. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Softex Indonesia Medan juga menunjukkan adanya masalah pada prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2:

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei untuk Prestasi kerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikannya.	7	35%	13	65%
2	Karyawan memiliki pengetahuan pekerjaan yang memadai sesuai dengan bidang kerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6	30%	14	70%
3	Karyawan selalu berinisiatif dalam mengambil tindakan yang harus disegerakan.	5	25%	15	75%
4	Karyawan menjunjung tinggi disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan ini	3	15%	17	85%
5	Karyawan berkomitmen tetap mengerjakan pekerjaannya seberat apa pun	6	30%	14	70%
6	Karyawan cepat menjalankan perintah/instruksi kerja yang diberikan kepadanya	5	25%	15	75%
	<b>Total</b>		26,66%		73,33%

Sumber: Diolah Peneliti(2021)

Hasil pra-survei pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan adanya masalah pada prestasi kerja karyawan. Hal ini diketahui karena terdapat 73,33% karyawan yang tidak setuju bahwa mereka tidak selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang dengan waktu tanpa batas, dan sebagian dari mereka juga

memiliki pengetahuan pekerjaan yang memadai untuk bidang pekerjaannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Softex Indonesia Medan juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.3:

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		setuju		Tidak setuju	
		frek	%	frek	P%
1	Karyawan akan tetap bertahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik hingga selesai dalam durasi (batas waktu) yang telah ditentukan.	5	25%	15	75%
2	Karyawan akan tetap bertahan dalam pekerjaan yang sama walaupun itu membosankan	3	15%	17	85%
3	Karyawan tetap berkomitmen menunjukkan kesetiannya pada pekerjaannya	6	30%	14	70%
4	Karyawan tabah (sabar) menghadapi tekanan pekerjaan yang dikerjakannya	2	10%	18	90%
5	Karyawan bersedia berkorban untuk menyelesaikan pekerjaannya	4	20%	16	80%
6	Karyawan memiliki harapan kesuksesan yang besar atas hasil kerjanya	3	15%	17	85%
	<b>Total</b>		<b>19,16%</b>		<b>80,83%</b>

Sumber: Diolah Peneliti(2021)

Hasil pra-survei pada table 1.3 diatas menunjukan adanya masalah pada motivasi karyawan. Hal ini diketahui karena terdapat 80,83% karyawan yang tidak setuju untuk bertahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam durasi yang sempit. Sebagian besar karyawan juga tidak mampu bertahan dalam pekerjaannya yang harus menghadapi kesulitan yang berulang. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada motivasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Softex Indonesia Medan juga menunjukkan adanya masalah pada stress kerja. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.4:

**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei untuk Variabel Stress (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan selalu menunjukkan sikap profesionalisme dalam menghadapi tekanan kerja yang diberikan kepadanya	4	20%	16	80%
2	Karyawan harus bersedia memperjuangkan kebenaran walaupun harus kehilangan pekerjaan	6	30%	14	70%
3	Karyawan harus mampu mengendalikan emosi atas beban kerja yang berlebihan	3	15%	17	85%
4	Karyawan sangat merasa kelelahan dengan beban kerja yang dijalannya	5	25%	15	75%
<b>Total</b>			<b>22,5%</b>		<b>77,5%</b>

Sumber: Diolah Peneliti(2021)

Hasil pra-survei pada tabel 1.4 diatas menunjukkan adanya masalah pada stress kerja yang diterima karyawan. Hal ini diketahui karena terdapat 77.5% karyawan yang tidak setuju bahwa mereka selalu menunjukkan sikap profesionalisme dalam menghadapi tekanan kerja yang diberikan kepadanya, dimana sebagian besar dari mereka karyawan harus bersedia memperjuangkan kebenaran walaupun harus kehilangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada stress kerja pada PT. Softex Indonesia. Tingkat stress kerja yang tinggi harus mendapatkan perhatian dari manajemen agar karyawan dapat mengelola tingkat stres kerja sehingga stress kerja tidak berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Softex Indonesia Medan juga menunjukkan adanya masalah pada semangat kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.5:

**Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei untuk Variabel Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		setuju		Tidak setuju	
		frek	%	frek	P%
1	Karyawan selalu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja	5	25%	15	75%
2	Karyawan berkomitmen tetap bertahan diperusahaan	2	10%	18	90%
3	Karyawan selalu disiplin dan selalu menjaga tingkat kehadirannya	6	30%	14	70%
4	Tingkat kerusakan/ kesalahan/ kegagalan dalam bekerja karyawan mengalami penurunan yang drastic beberapa tahun ini	3	15%	17	85%
5	Tuntutan perusahaan yang sangat tinggi bukan merupakan hal yang perlu dikhawatirkan	7	35%	13	65%
6	Karyawan tidak menuntut yang berlebihan dari perusahaan	4	20%	16	80%
7	Karyawan merasa, penolakan atas kebijakan manajemen tidak perlu dilakukan dengan mogok kerja atau demonstrasi	2	10%	18	90%
	<b>Total</b>		<b>20%</b>		<b>79,28%</b>

Sumber: Diolah Peneliti(2021)

Hasil pra-survei pada tabel 1.5 diatas menunjukkan adanya masalah pada semangat kerja karyawan. Hal ini diketahui karena terdapat 79,28% karyawan yang tidak setuju bahwa karyawan selalu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja, dimana sebagian dari karyawan selalu disiplin dan selalu menjaga tingkat kehadirannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada semangat kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan di lapangan tersebut, maka penulis tertarik untuk mendalami permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian ini dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Softex Indonesia Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan kondisi di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan.
- b. Karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan durasi yang cepat.
- c. Karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan.
- d. Karyawan merasa stres karena beban kerja yang banyak.
- e. Karyawan sering merasa letih menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Menurunnya semangat kerja karyawan karena tuntutan perusahaan yang terlalu tinggi.

### **2. Batasan Masalah**

Menghindari terjadinya pembahasan permasalahan yang meluas, maka penelitian ini difokuskan dan dibatasi pada permasalahan yang diteliti saja, yang meliputi permasalahan motivasi, stres kerja, semangat kerja dan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan sampel sebanyak 49 karyawan tetap tidak termasuk direktur dan 3 orang pegawai kontrak.

### **C. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Softex Indonesia Medan ?
4. Apakah motivasi, stres kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan adalah untuk :

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan.
- b. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan.
- c. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan.
- d. Mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, seperti :

### **a. Peneliti sendiri**

Untuk menambah pengetahuan, wawasan, pemahaman bagi peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam pengelolaan stres kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan.

### **b. Bagi Akademisi.**

Menjadi rujukan, perbandingan dan referensi bagi mahasiswa lainnya dalam melakukan penelitian ilmiah dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.

### **c. Bagi praktisi.**

Dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, khususnya dalam mengelola stres kerja karyawan, semangat kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan agar kesemua itu mampu mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian adalah penelitian yang dilakukan oleh Bayu Windani (2018) dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan PT. Softex Indonesia Medan. Beberapa perbedaan yang menjadi pembeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian terdahulu mengambil lokasi penelitian PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Sedangkan penelitian ini mengambil lokasi PT. Softex Indonesia Medan.

2. Sampel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 79 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 sampel.

3. Tahun Penelitian.

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas (motivasi dan stres kerja) dan 1 variabel terikat (prestasi kerja). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (motivasi, stres kerja, dan semangat kerja) dan 1 variabel terikat (prestasi kerja).

Perbedaan-perbedaan tersebut di atas menjadikan keaslian penelitian ini akan lebih terjamin.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Manusia atau karyawan merupakan sumber modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Terutama karyawan yang memiliki potensi (kompetensi) yang memadai dan memiliki prestasi kerja yang memuaskan perusahaan, maka karyawan tersebut harus dijaga agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Perlu bagi manajemen untuk senantiasa melakukan penilaian karyawan agar lebih mengetahui dan mendalami prestasi kerja karyawan yang sesungguhnya.

Perusahaan dalam hal ini divisi HRD perlu memiliki catatan prestasi dan catatan buruk tentang karyawan dalam menjalankan beban dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus melakukan penilaian terhadap hasil kerjanya. Melalui penggunaan pengukuran penilaian tertentu, maka akan diperoleh hasil yang menentukan keberhasilan kerja seorang karyawan. Hasil pengukuran/penilaian tersebut umumnya dikenal dengan prestasi kerja.

Pemahaman secara sempit, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dimana penilaian prestasi kerja tersebut meliputi tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada bidang pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016:150) “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Karyawan dikatakan berprestasi apabila mampu menunjukkan dan mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya (skil) untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja sebagai bentuk eksistensi dirinya dalam organisasi (perusahaan).

Mangkunegara (2013:67) menambahkan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:212), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Beberapa pendapat di atas memberi pemahaman prestasi kerja menjadi meluas, dengan menilai melalui pendekatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang didukung oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang menjadi ukuran mendasar.

Berdasarkan beberapa pengertian prestasi kerja tersebut di atas, disimpulkan bahwa prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

#### **b. Arti Penting Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seorang karyawan secara periodik. Proses penilaian prestasi kerja ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seorang karyawan yang sesungguhnya. Menurut Panggabean

dalam Sutrisno (2016:153) “Tujuan proses penilaian prestasi kerja karyawan memerlukan proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan tersebut terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja adalah bertujuan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan. (Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno, 2016:154)

Siagian dalam Mangngi (2018:214) menambahkan, yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu :

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang memiliki kemampuan tertentu yang tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi

yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut di atas disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja itu penting dilakukan oleh manajemen untuk memahami lebih detail dan terinci kondisi karyawan, sehingga akan lebih memudahkan manajemen mengambil kebijakan dan keputusan dalam bidang SDM, terutama menentukan masa depan/keberlanjutan seorang karyawan dalam perusahaan.

### **c. Indikator Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja seorang karyawan merupakan penggabungan berbagai fungsi yang mempengaruhi penilaian tersebut. Steers dalam Sutrisno (2016:151) yang menyatakan bahwa umumnya prestasi kerja karyawan merupakan penggabungan beberapa fungsi, yaitu : kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja merupakan tambahan bagi fungsi prestasi kerja karyawan tersebut.

Mangkunegara, (2013:67-68), mengatakan bahwa: indikator prestasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1) Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan(*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapaitujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:152-153) ada 6 indikator yang menentukan pencapaian prestasi kerja, yaitu :

### 1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

### 2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

### 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 4) Disiplin

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

### 5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.

### 6) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi

Berdasarkan beberapa penjelasan indikator prestasi kerja tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja dalam penelitian ini adalah: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi, sikap, dan kecekatan mental.

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Keberhasilan pencapaian prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut akan sangat memberi pengaruh positif apabila perusahaan dan karyawan mampu mengelola faktor-faktor tersebut menjadi pendorong keberhasilan karyawan menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menurut Widodo (2015:160) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah :

##### 1) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

##### 2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

##### 3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya

untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:176-178) beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1) Efektifitas dan efisiensi

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, dan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung prestasi kerja karyawan.

3) Disiplin

Kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Motivasi

Motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan.

## 2) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menggambarkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

## 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menggambarkan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya

## 4) Semangat Kerja

semangat kerja merupakan sikap perorangan atau sikap kelompok yang menunjukkan kemauan atau antusias terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan pekerjaan

## 5) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi

## 6) Tingkat Stres Kerja

Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan penjelasan faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan maka disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi, semangat kerja dan stress kerja.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Kerjasama yang baik dari seluruh karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mendukung peran dan fungsi masing-masing agar dapat bekerja semaksimal mungkin. Berjalannya peran dan fungsi tersebut akan semakin maksimal apabila dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk mau dan rela mengeksplorasi potensi yang dimilikinya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk mengerjakan berbagai aktivitas yang dibebankan kepadanya sebagai perwujudan tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *presistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi *intrinsik*) maupun dari luar individu (motivasi *ekstrinsik*) (Titisari, 2014).

Menurut Widodo (2015:187) “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan”. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Membangkitkan motivasi seseorang memerlukan teknik yang berbeda-beda. Artinya tidak ada cara umum yang sama efektif dapat digunakan pada setiap orang di setiap waktu dan di setiap tempat.

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Widjanarko (2019:34) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang didorong oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sejumlah kebutuhan individu. Dalam konteks definisi ini motivasi merupakan bagian dari proses psikologis untuk menanyakan arah tujuan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan tersebut.

Menurut Sarwoto dalam Mangngi (2018:210), “motivasi secara konkret dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien”.

Memahami definisi motivasi tersebut di atas, memberikan pemahaman bahwa sesungguhnya motivasi itu merupakan sebuah dorongan kekuatan yang berasal dari dalam diri pribadi untuk bergerak melakukan sesuatu yang ingin dicapainya. Konteks tersebut mendasari pemikiran konsep motivasi bahwa sesungguhnya motivasi merupakan bagian dari proses psikologis dan proses pencapaian *goals*.

Berdasarkan penjelasan pengertian motivasi kerja di atas, maka disimpulkan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasnya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi *intrinsik*) maupun dari luar individu (motivasi *ekstrinsik*).

## **b. Teknik Memotivasi Karyawan**

Pemberian motivasi kepada karyawan, agar karyawan tersebut mau dan rela menyelesaikan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan berbagai teknik. Mangkunegara (2013:101-102) memberikan rekomendasi teknik untuk memotivasi karyawan sebagai berikut :

### 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Motivasi akan sia-sia jika pemberiannya tidak mempertimbangkan hal yang menjadi kebutuhan pegawai. Dengan mengadopsi pendapat Abraham Maslow, maka hierarki kebutuhan karyawan meliputi : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial/rasa ingin memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

### 2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik ini merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis, seperti : memberikan perhatian, mengembangkan minat, pengambilan keputusan, menentukan tindakan (bersikap), dan menjaga tingkat kepuasan karyawan.

Tahapan tersebut dipergunakan oleh pimpinan/pemberi motivasi kepada karyawannya. Tahap pertama, pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawannya tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minat, maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan agar tujuan kerja yang sesungguhnya tercapai. Sutrisno (2016:144-146) menambahkan memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi mencapai sasarannya, yaitu

1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing agar lebih memudahkan memberi motivasi yang sesuai.

2) Berbuat dan berperilaku realistis

Dalam pemberian motivasi kepada bawahan, harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Kecenderungan berbeda pada keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan lainnya.

4) Mampu menggunakan keahlian

Pimpinan diharapkan menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi permasalahan bawahannya dalam menjalankan tugas.

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai dirinya sendiri yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik

6) Dapat memberi keteladanan

Pimpinan dapat memberikan contoh bagi bawahannya dalam bersikap dan bertindak sesuai ketentuan berlaku.

Berdasarkan keterangan di atas disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada bawahan dilakukan berdasarkan kondisi yang terjadi. Dalam hal-hal tertentu terkait dengan kepribadian karyawan, pemberian motivasi tidaklah disamaratakan. Pimpinan selaku motivator setidaknya memiliki kemampuan memahami pemberian motivasi pada bawahannya sesuai kondisi yang berlaku.

### **c. Indikator Motivasi**

Motivasi merupakan sebuah proses psikologis dalam diri seseorang. Oleh sebab itu untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu maka proses psikologis tersebut harus digerakkan. Dengan berbagai indikator, maka motivasi dapat dibangkitkan. Menurut Syahyuti dalam Windani (2018:23) beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

#### 1) Dorongan mencapai tujuan

Munculnya dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai

#### 2) Inisiatif

Kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri

#### 3) Kreatif

Kemampuan seorang pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru untuk memberi nilai tambah atau memudahkan tahapan/mekanisme kerja.

#### 4) Tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan tepat waktu dan memenuhi kualitas yang memadai.

Titisari (2014:27) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya :

##### 1) Durasi kegiatan

Mengukur ketahanan dan kecepatan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dilakukannya. Seberapa tahan yang bersangkutan menyelesaikan satu pekerjaan hingga selesai.

##### 2) Frekuensi kegiatan

Seberapa tahan yang bersangkutan menjalankan pekerjaan yang berulang, apakah muncul kebosanan atau tidak. Umumnya kerjaan yang monoton akan memberikan efek bosan, karena pekerjaan tersebut tidak memberikan tantangan bagi sebagian orang.

##### 3) *Persistensi* pada kegiatan

Seberapa antusias yang bersangkutan menghadapi dan mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya. Antusias yang tinggi memberi pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas hasil kerja.

##### 4) Ketabahan dan keuletan.

Seberapa besar yang bersangkutan mampu menghadapi tantangan/tekanan atas pekerjaan yang dilakukan, dan bagaimana cara penyelesaian permasalahan yang dihadapinya.

#### 5) Pengorbanan

Seberapa besar yang bersangkutan mengorbankan segala sesuatu untuk mementingkan penyelesaian pekerjaan dan permasalahan yang dihadapinya di bidang pekerjaannya.

#### 6) Aspirasi yang hendak dicapai

Seberapa besar harapan yang bersangkutan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan atau manajemen

Berdasar penjelasan indikator motivasi di atas, maka disimpulkan bahwa indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi : durasi pekerjaan, frekuensi kegiatan, presistensi pada kegiatan, ketabahan dan keuletan, pengorbanan, aspirasi yang ingin dicapai.

### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan strategi yang dirancang oleh manajemen untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik, berkontribusi bagi perusahaan untuk memberikan yang terbaik. Menurut Wajosumidjo dalam Sunyoto (2015:12-15) menjelaskan beberapa faktor motivasi, yaitu :

#### 1) Promosi

Promosi adalah kenaikan posisi seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih berat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah.

## 2) Penghargaan

Pemberian motivasi melalui penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal ini sangat diperlukan untuk memicu gairah kerja karyawan.

## 3) Tanggung jawab

Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan imbal balik atas kompetensi yang diterimanya. Perusahaan memberikan apa yang diharapkan karyawan, namun di sisi lain karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula.

## 4) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

## 5) Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut dapat memberikan rasa bangga, bahwa mereka mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Satria (2016:10) menjelaskan beberapa faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja, diantaranya :

1) Prestasi yang akan diraih

Motif ini akan menggerakkan semangat karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan kemampuan serta energi yang dimiliki untuk mencapai prestasi yang diharapkannya.

2) Tanggung jawab

Alasan positif ini mendasari karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepadanya dengan kualitas yang istimewa.

3) Kepuasan kerja

Kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja. Pribadi yang demikian merasa puas dengan melakukan aktivitas.

4) Keamanan dan keselamatan kerja

Suatu perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam bekerja. Tidak saja perlindungan secara fisik tetapi juga perlindungan kualitas kerja melalui kebijakan dan aturan yang dibuat.

5) Kondisi kerja

Keadaan yang kondusif diharapkan karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik.

6) Hubungan interpersonal

Terdapat hubungan yang harmonis, saling menghargai, toleransi antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan, apabila faktor-faktor tersebut yang mampu memotivasi secara internal ke dalam diri

karyawan, sehingga karyawan mau melakukan pekerjaannya yang dibebankan padanya.

### **3. Stres Kerja**

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

Lingkungan perusahaan sedikit banyak memberi pengaruh terhadap kondisi pribadi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Bagi karyawan yang memiliki pribadi yang stabil dalam emosi dan intelektual, berpotensi besar dapat mengatasi situasi yang dapat mengganggu kualitas kerjanya. Lingkungan tidak bisa mutlak dipersalahkan, bila kualitas pribadi karyawan rentan terhadap pengaruh lingkungan tersebut, sehingga akhirnya selalu menimbulkan permasalahan dalam menyelesaikan berbagai persoalan kerja, seperti stres kerja yang merupakan permasalahan klasik yang umum ditemukan dalam dunia kerja. Karyawan dipertemukan dengan permasalahan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas dikarenakan stres kerja yang dialaminya. Permasalahan ini menjadi hal yang rutin ditemukan. Permasalahan terbesar atas kondisi ini adalah sebagian karyawan menerima kondisi ini tanpa melakukan perlawanan untuk keluar dari permasalahan stresnya tersebut. Selama karyawan tidak mempunyai strategi menyikapi kondisi kerja (lingkungan kerja), maka selama itu pula stres kerja hadir di setiap aktivitas kerja karyawan.

Rivai (2018:27) menyatakan bahwa “Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Sedangkan stres kerja menurut Mangkunegara (2013:157) mendefinisikan bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Maksudnya adalah bahwa kondisi

stres tersebut merupakan efek dari faktor psikis negatif yang mendominasi seorang karyawan pada situasi tertentu. Respon yang diperlihatkan oleh sikap karyawan pada umumnya dalam bentuk emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan sebagainya.

Secara psikologis respon yang muncul efek dari stres kerja tersebut akan mengganggu stabilitas emosi dan kesehatan pribadi karyawan. Kondisi yang demikian akan memberi pengaruh secara luas, khususnya dari sisi produktivitas kerja karyawan yang merupakan tuntutan utama perusahaan untuk segera diselesaikan dengan kualitas yang paling maksimal. Dengan kondisi munculnya stres kerja, dipastikan karyawan tersebut tidak akan mampu untuk menghasilkan kerja dengan hasil yang paling maksimal.

Menurut Fahmi (2020:256) “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terdibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya”.

Berdasarkan penjelasan pengartian stres kerja di atas, maka disimpulkan stres kerja dalam penelitian ini adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

### **b. Pengelolaan Stres Kerja**

Situasi yang mengundang stres kerja dalam lingkungan pekerjaan, akan selalu hadir. Namun bagaimana menyikapi kehadiran stres kerja tersebut, tergantung pada masing-masing individu dan masing-masing perusahaan mengelolanya. Davis dan Newstrom dalam Mangkunegara (2013:157-158) mengemukakan beberapa pendekatan pengelolaan stres kerja, diantaranya :

1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3) Pendekatan melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan dengan pendekatan medis melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialami.

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan *preventif* sebelum terjadinya stress, dimana secara kontinu karyawan memeriksakan kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

Sunyoto (2015:55) juga memberikan pendapatnya untuk mengelola stres kerja melalui pendekatan sebagai berikut :

1) Pendekatan individu.

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

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

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

### **c. Indikator Stres kerja**

Memahami munculnya kondisi stres kerja yang muncul pada setiap karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi yang memberi tanda-tanda kondisi stres tersebut. Menurut Riva'i dalam Windani (2018:30) gejala tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

#### 1) Perilaku/ tindakan

Merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar yang mempengaruhi perilakunya dalam merespon dan mengambil tindakan.

#### 2) Proses sikap/pemikiran

Merupakan aksi (*act*) yang mempengaruhi pemikiran dalam segala tindakan dalam bekerja

3) Emosi/ perasaan

Merupakan suatu keadaan dimana emosional/perasaan seseorang yang labil bahkan cenderung tidak sesuai dengan kebiasaan lingkungan

4) Fisik/fisikologis

Tampilan fisik dan fisikologis tidak menunjukkan kebugaran yang prima, bahkan cenderung kurang bergairah.

Menurut Mangkunegara (2013:56) menjelaskan beberapa penyebab stres bagi seorang karyawan adalah :

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat; perusahaan yang memberikan tugas dan tanggungjawab melebihi kemampuan karyawan dapat berdampak pada tingkat stres kerja.
- 2) Waktu kerja yang mendesak; karyawan yang terdesak oleh jadwal yang singkat menyebabkan karyawan bekerja penuh tekanan.
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah; pengawasan dibutuhkan karyawan dalam memecahkan masalah yang ada pada pekerjaan.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat; dukungan kerja dari rekan kerja sangat dibutuhkan karyawan.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6) Konflik kerja; konflik dapat menyebabkan hubungan kerja sama yang terganggu sehingga menyebabkan stress kerja pada karyawan.

7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Pemahaman terhadap stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan termasuk pimpinan perusahaan, memang perlu diketahui oleh banyak orang/karyawan. Pemahaman stres tersebut akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mengatur pola koordinasi, komunikasi, kerjasama dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman dalam berinteraksi.

Kondisi stres karyawan yang ringan mungkin bagi manajemen perusahaan bukan merupakan hal yang perlu dikhawatirkan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan dampak positif, karena hal ini akan mendesak karyawan untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan indikator stres kerja tersebut di atas, disimpulkan bahwa indikator stres kerja dalam penelitian ini meliputi beberapa indikator, yaitu: perilaku/tindakan, proses sikap/pemikiran, emosi/perasaan, dan fisik/fisikologis.

#### **d. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Memahami kondisi stres kerja karyawan dan penyebab munculnya stres kerja pada karyawan merupakan salah satu tugas manajemen perusahaan melalui Divisi Sumber Daya Manusia. Divisi SDM ini idealnya lebih banyak memahami kondisi lingkungan perusahaan yang memicu stres kerja karyawan. Secara umum dan manusiawi karyawan sulit untuk memisahkan permasalahan pribadinya di luar dinas dan masalah dalam kedinasan. Efek yang muncul

kemudian dari kondisi tersebut adalah stres kerja yang muncul akan menjadi lebih kompleks, dan semua itu akan memicu stres dalam bekerja.

Sunyoto (2015:56-57) menjelaskan beberapa pemicu stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja, diantaranya :

- 1) Fisik, yang meliputi lingkungan kerja yang memberi pengaruh pada kondisi fisik karyawan, seperti kebisingan, kelelahan, pergeseran kerja, suhu ruangan.
- 2) Beban kerja, seperti : volume kerja, tuntutan tingkat keahlian, batasan waktu, dan sebagainya.
- 3) Sifat pekerjaan, seperti : situasi baru dan asing, ancaman pribadi, percepatan, ambiguitas, umpan balik.
- 4) Kebebasan, seperti : ketidakmampuan karyawan mandiri dalam kebebasan yang diberikan.
- 5) Kesulitan, seperti : mencampuradukkan masalah antara masalah di rumah dan di pekerjaan, yang pada akhirnya mempersulit diri sendiri.

Sedangkan menurut Fahmi (2017:215-216), faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)

Tekanan yang muncul dari dalam keluarga dan ia tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari harus melakukan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa, namun tidak kuasa untuk menolak.

## 2) Stres karena tekanan dari luar (*external factor*)

Tekanan timbul dari tempat pekerjaan, dimana ia bekerja. Perintah pimpinan yang memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga, namun itu tidak sanggup dilakukannya.

Kedua sumber penyebab stres di atas akan menjadi lebih memperparah kondisi stres karyawan, apabila kedua sumber stres tersebut muncul secara bersamaan. Faktor stres internal dan stres eksternal harus diatasi secara bersamaan, malah akan menjadikan kondisi stres yang semakin memuncak. Hal ini akan sangat mengkhawatirkan berdampak pada kondisi depresi yang akan dialami karyawan.

Berdasarkan pada beberapa faktor di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja adalah stres karena tekanan dari dalam dan stres karena tekanan dari luar.

## **4. Semangat Kerja**

### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Karyawan dalam perusahaan merupakan sumber modal bagi perusahaan untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Karena merupakan modal bagi perusahaan, maka manajemen harus memiliki kreativitas yang tinggi untuk memberdayakan sumber modal tersebut sehingga mampu memberikan benefit yang besar bagi perusahaan. Bagi manajemen yang memiliki orientasi yang jauh ke depan, maka pemberdayaan sumber modal tersebut (SDM) menjadi hal yang sangat penting. Jika hal tersebut tidak dilakukan oleh

manajemen, maka kerugian besar bagi manajemen karena tidak memberdayakan/menggunakan modal yang tersedia tersebut.

Manajemen yang luput memberdayakan modal dalam bentuk sumber daya manusia tersebut (karyawan), sama artinya membuang modal yang ada. Dapat dibayangkan berapa besar modal yang harus dibuang oleh perusahaan, jika memiliki modal (karyawan) yang tidak menghasilkan apapun bagi perusahaan. Ini merupakan bentuk pemborosan yang terjadi dua kali. Pertama tidak memberdayakan modal (karyawan) yang ada, dan kedua mengeluarkan biaya operasional untuk karyawan tersebut. Semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah suatu sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. (Nitisemito, 2011).

Semangat kerja merupakan faktor pendorong dari aspek psikologis. Menurut Nawawi dalam Prijatna (2019:72) bahwa semangat kerja merupakan suasana batin karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya". Definisi ini menekankan bahwa semangat kerja bagi seorang karyawan bersumber dari dalam pribadi karyawan (internal). Suasana batin seorang karyawan sangat berperan penting untuk terlaksananya sebuah pekerjaan/tanggung jawab dari seorang karyawan.

Lain halnya dengan definisi semangat kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiwryo dalam Darmawan (2014:4), "Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut muncul akan

menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi”. Definisi ini membatasi hanya pada kemauan dan kesenangan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan pengertian semangat kerja di atas, maka disimpulkan semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah suatu sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

#### **b. Keterlibatan Manajemen Dalam Meningkatkan Semangat Kerja**

Terciptanya kondisi semangat kerja karyawan, tak terlepas dari peran manajemen melalui divisi Sumber Daya Manusia memahami karyawan yang berada dalam pengendalian dan pengawasannya. Kontribusi pihak manajemen dalam upaya mendukung semangat kerja karyawan memang sangat diperlukan, dimana manajemen sebagai pihak yang mengeluarkan berbagai kebijakan kerja dan kebijakan-kebijakan lainnya, setidaknya akan mengganggu semangat kerja karyawan jika kebijakan tersebut kurang berkenan dalam penerimaannya oleh sebagian karyawan.

Jauhari (2015:183) merekomendasikan bagi manajemen untuk dapat melibatkan diri dalam membangun semangat kerja karyawan dengan mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut :

1) Menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan

Kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat *didesign* melalui kebijakan yang dikeluarkan manajemen, seperti menyediakan peralatan kerja yang mampu mendukung kelancaran kerja karyawan. Ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan melakukan renovasi, pendingin ruangan, lingkungan kerja yang bersih dan sehat, dan sebagainya.

2) Mendorong terciptanya suasana kerja yang tidak membosankan

Manajemen dapat melakukan intervensi yang dalam untuk membangun suasana kerja yang tidak membosankan. Minimal manajemen mampu memberikan motivasi dalam bentuk apapun untuk menciptakan suasana kerja yang tidak membosankan tersebut.

3) Membangun kerja sama dan hubungan yang harmonis di antara karyawan

Manajemen dapat menjadi *pioneer* atau *role model* bagi terbangunnya kerja sama dan hubungan yang harmonis antar karyawan di dalam perusahaan.

4) Memberikan rasa aman di masa depan

Manajemen perlu mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mampu memberi rasa aman bagi karyawan dalam menghadapi masa depan. Seperti kebijakan THT (Tunjangan Hari Tua), ataupun jaminan kesehatan setelah masa pensiun, bantuan cicilan perumahan, ataupun kebijakan lainnya yang berhubungan dengan kenyamanan pegawai di masa yang akan datang.

Menurut Nitisemito dalam Sulasari (2011:6) peran manajemen perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan meliputi :

1) Gaji yang cukup; gaji sesuai dengan beban kerja dan pencapaian karyawan.

- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani; motivasi dalam bentuk kerohanian sangat dibutuhkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 3) Suasana santai; suasana yang kondusif dapat mempercepat pencapaian kerja karyawan.
- 4) Harga diri yang perlu diperhatikan; karyawan membutuhkan pengakuan dari rekan kerja dan atasan sebagai bentuk perhatian.
- 5) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat; karyawan yang ditempatkan sesuai kapasitas, kemampuan dan pengalaman mendukung terciptanya semangat kerja.
- 6) Kesempatan untuk maju; karyawan yang diberikan kesempatan promosi yang sama akan menjadi faktor penting peningkatan semangat kerja.
- 7) Perasaan aman tentang masa depan perlu diperhatikan; kejelasan masa depan karyawan sangat penting dan dapat mendorong semangat kerja karyawan.
- 8) Karyawan perlu mempunyai loyalitas; kesediaan karyawan untuk patuh pada aturan dan perintah atasan dan bersikap akan bertahan pada perusahaan.
- 9) Karyawan perlu diajak berunding; karyawan akan semangat dalam bekerja apabila diberikan kesempatan menyampaikan pesan bagi kemajuan perusahaan.
- 10) Memberikan insentif terarah; pemberian insentif harus adil.
- 11) Fasilitas yang menyenangkan; fasilitas yang mendukung tentunya dapat berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas menunjukkan bahwa peran manajemen sangat kuat untuk menentukan tingkat semangat kerja karyawan. Kesalahan manajemen dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya menurunkan prestasi kerjanya.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan dapat dideteksi dari berbagai indikator. Menurut Jauhari (2015:184) indikator semangat kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1) Kegairahan kerja/antusias

Kegairahan kerja ialah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### 2) Kedisiplinan kerja

Adalah suatu sikap dan perilaku/perbuatan yang sesuai dengan aturan kantor, baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### 3) Ketelitian kerja

Adalah kecermatan pegawai didalam menjalankan pekerjaannya supaya tidak mengalami kekeliruan/kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

#### 4) Kerjasama

Keadaan dimana terdapat suasana bekerja secara bersama-sama yang selaras dan tetap untuk memperoleh kegunaan yang sebesar-besarnya dari faktor kerja.

Menurut Nitisemito (2011:5) beberapa indikator semangat kerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa hal, diantaranya :

- 1) Meningkat/turunnya produktivitas; karyawan yang semangat bekerja akan memiliki produktifitas kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat *turn over*; perusahaan dengan dengan karyawan yang semangat dalam bekerja cenderung memiliki tingkat *turn over* yang rendah.
- 3) Tingkat absensi ; karyawan yang semangat dalam bekerja memiliki tingkat absensi yang tinggi.
- 4) Tingkat kerusakan; tingkat kerusakan dalam bekerja akan rendah apabila karyawan serius dalam bekerja.
- 5) Kegelisahan; tingkat kegelisahan karyawan akan menurun karena adanya semangat dalam bekerja.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi; adanya tuntutan pekerjaan membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan serius.

Inti dari semua indikator semangat kerja karyawan adalah kemampuan menerima kondisi apa pun yang terjadi, dan cara menyikapi kondisi tersebut, baik itu kebijakan yang dibuat manajemen, situasi lingkungan kerja, rekan kerja dengan berbagai karakter dan tipe manusia, peralatan kerja yang tersedia, serta hal-hal lain yang terjadi di dalam perusahaan. Kemampuan menerima dan menyikapi segala situasi tersebut, akan membiasakan diri bagi seorang karyawan untuk menjaga naik turunnya semangat kerjanya.

Berdasarkan penjelasan indikator semangat kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator semangat kerja dalam penelitian ini meliputi :

produktifitas, turn over karyawan, absensi, kerusakan, kegelisahan dan tuntutan karyawan.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan dalam kondisi tertentu akan mengalami fluktuatif, sehingga diperlukan antisipasi untuk menghadapi situasi itu. Kondisi fluktuatif semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dimana faktor-faktor tersebut akan memberi pengaruh kepada semangat kerja karyawan dengan intensitas yang berbeda-beda, tergantung kondisi masing-masing pribadi karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya, dikemukakan oleh Panggabean dalam Prijatna (2019:77-78) sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan. Seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang disenangi, maka dirinya akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenanginya.
- 2) Rekan kerja. Hubungan kerja antar anggota organisasi perlu dibina, agar para anggota akan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat tidak formal.
- 3) Pimpinan. Kepemimpinan tidak hanya tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi di saat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu.

- 4) Organisasi/Perusahaan. Sistem dan prosedur kerja dalam organisasi yang merupakan suatu aturan yang mengatur hubungan kerja antar anggota dengan organisasinya, termasuk hak dan kewajiban para anggota yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap semangat kerja para anggota organisasi.
- 5) Lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam pekerjaannya, kerjasama dan kedisiplinan yang tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, maka faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu kondisi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, organisasi dan lingkungan.

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendapatkan perbandingan penelitian, maka penulis mengutip beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan bahan perbandingan. Penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

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

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisa	Hasil Penelitian
1	Windani (2018)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	1.Motivasi (X1) 2.Stres Kerja (X2)	Prestasi Kerja	Uji-t Uji-F  Regresi Linier	1.Motivasi dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja  2.Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh

						terhadap prestasi kerja.
2	Darmawan (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru	1.Kompetensi (X1) 2.Semangat Kerja (X2)	Prestasi Kerja	Uji-t Uji-F  Regresi Linier	Kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru baik secara parsial maupun secara simultan
3	1.Mangngi 2.Fangidae 3.Nursiani (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang	Motivasi	Prestasi Kerja	Uji-t  Regresi Linier Sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
4	1.Sinaga 2.Sunardi (2013)	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama	Stres Kerja	Prestasi Kerja	Uji-t  Regresi Linier Sederhana	Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
5	1.Aldi 2.Susanti (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang	1.Stres Kerja (X1) 2.Motivasi Kerja (X2)	Prestasi Kerja	Regresi Linier  Uji-t	1.Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja 2.Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
6	Lingga (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara	1.Motivasi (X1) 2.Disiplin Kerja (X2)	Prestasi Kerja	Uji-t Uji-F	1.Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja 2.Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja 3.Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi

						kerja pegawai
7	Basyarul (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesekretariatan Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara	1. Stres Kerja (X1) 2. Semangat Kerja (X2)	Prestasi Kerja	Uji t Uji F	1. Stres kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja 2. Secara simultan stres kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
8	Assafi'i (2019)	Pengaruh Semangat Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kayan Putra Utama Coal	1. Semangat Kerja (X1) 2. Keterlibatan Kerja (X2) 3. Penghargaan (X3)	Prestasi Kerja	Uji-t Uji-F	1. Semangat Kerja, keterlibatan kerja, dan penghargaan secara parsial masing-masing berpengaruh terhadap prestasi kerja 2. Semangat Kerja, keterlibatan kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sumber : Data diolah penulis

### C. Kerangka Konseptual

Menyusun sebuah kerangka penelitian akan lebih memudahkan melakukan analisa untuk menemukan jawaban atas hipotesa yang dibuat. Dalam penelitian ini kerangka konseptual yang dibuat untuk mengarahkan agar menemukan jawaban pengaruh motivasi, stres, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja.

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan yang mengalami peningkatan yang baik, akan memberi pengaruh kepada hasil kerja perusahaan. Terciptanya prestasi kerja karena adanya dorongan dari manajemen dan pribadi karyawan sendiri melalui potensi yang dimilikinya. Sutrisno (2016:150) menyatakan “prestasi kerja adalah

hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Dorongan atau motivasi yang diberikan/muncul menjadi sebuah kekuatan dan energi bagi karyawan untuk menghasilkan prestasi yang terbaik. Dorongan motivasi yang dijelaskan (Titisari, 2014:27) motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *presistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi *intrinsik*) maupun dari luar individu (motivasi *ekstrinsik*).

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

Prestasi kerja akan menurun apabila karyawan tidak mampu mengatasi permasalahan yang muncul yang pada akhirnya menimbulkan stres yang berkepanjangan. Namun bagi sebahagian karyawan yang mampu menghadapi itu semua stres yang muncul tidak sampai mengganggu prestasi kerjanya. Menurut Rivai (2018:256) “Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan..

## **3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi kerja**

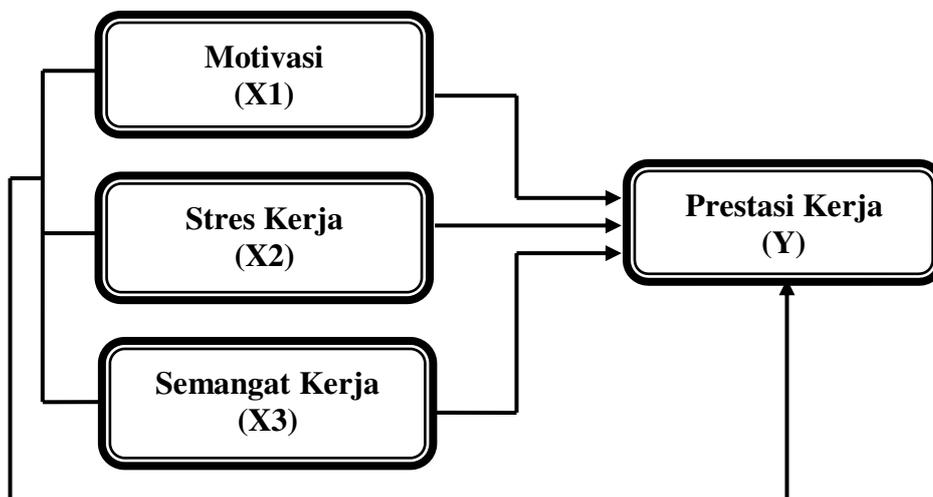
Menghadapi situasi apapun, karyawan yang mampu menjaga stabilitas semangat kerjanya, maka stres yang muncul, ada atau tidak ada motivasi eksternal, semangat kerja yang stabil tersebut mampu mengalahkan itu semua. Semangat kerja yang dijaganya merupakan wujud dari tanggung jawabnya kepada perusahaan. Dengan terjaganya semangat kerja, maka prestasi kerja juga akan terjaga dengan baik. Hal ini sesuai pernyataan Nitiseminto (2011) bahwa

Semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah suatu sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan yang digambarkan terlihat dari tingkat produktivitas, *turn over* karyawan, tingkat absensi, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan yang terjadi, dan rendahnya pemogokan. Kondisi yang demikian jika mampu dijaga stabilitasnya akan berpotensi pada pencapaian prestasi kerja yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Pencapaian prestasi kerja seorang karyawan dalam bekerja, dipengaruhi oleh banyak hal. Motivasi, stres kerja, dan semangat kerja merupakan sebahagian kecil dari berbagai faktor tersebut. Pemberian motivasi dan memunculkan motivasi dalam diri karyawan merupakan hal penting untuk pencapaian prestasi individual dan kinerja positif perusahaan. Pemberian motivasi diharapkan mampu memunculkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan faktor psikologis yang mampu mendorong pencapaian prestasi kerja. Semangat kerja dapat memberi pengaruh pada upaya mewujudkan tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Pemberian motivasi yang tepat, dan dorongan semangat kerja yang konsekuen dan konsisten dapat menekan (meminimalisir) tingkat stres karyawan jika stres tersebut muncul. Stres yang berkepanjangan berdampak pada terganggunya kondisi kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan. Menghindari kegagalan pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan stres kerja

karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Karena pada dasarnya stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Dampak yang ditimbulkannya salah satunya adalah kegagalan karyawan dalam pencapaian prestasi melalui kerja yang dilakukannya. Uraian di atas menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, kondisi stres kerja dan semangat kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut perlu dilakukan pengelolaan dengan baik untuk menghasilkan prestasi kerja individual karyawan dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka disusun kerangka konseptual untuk memudahkan gambaran alur penelitian ini.



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dikemukakan dalam penelitian dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan menemukan jawaban yang sesungguhnya atas permasalahan dalam penelitian ini. Maka dengan demikian metode analisis yang digunakan dapat membantu menemukan jawaban tersebut. Menurut Rusiadi

(2014:74)“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya”. Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai rumusan jawaban sementara atas permasalahan yang telah dikemukakan sebagai berikut

- 1) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.
- 2) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.
- 3) Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.
- 4) Motivasi, stres kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Rusiadi (2014:12) menjelaskan “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala”.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penulis mengambil tempat penelitian yaitu PT. Softex Indonesia Medan yang beralamat di Jl. Pulau Pinang IV Kawasan Industri Medan (KIM)-II Mabar Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai. Skedul Proses Penelitian telah disusun sedemikian rupa sebagai pedoman dan tahapan rencana penelitian. Skedul penelitian tersebut disusun sebagai berikut

**Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Okt.20	Nop.20	Des.20	Jan.21	Agu-Sep21
1	Riset awal/Pengajuan Judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar proposal					
4	Perbaikan/Acc Proposal					
5	Pengolahan Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Sidang Skripsi					

## C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Definisi Operasional

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas (motivasi, stres kerja, dan semangat kerja) dan satu variabel terikat (prestasi kerja). Masing-masing variabel tersebut perlu dijelaskan dengan definisi operasional. Menurut Rusiadi (2014:88) “Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup batasan penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur”. Dengan mengetahui definisi operasional terhadap variabel penelitian tersebut akan lebih memudahkan bagi penulis untuk melakukan analisa dan pembahasan penelitian ini.

### 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel penelitian tersebut dilakukan dengan metode Likert, yang memberikan parameter (batasan) perhitungan 1 sampai dengan 5 dengan kualitas penilaian : 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2.  
Operasionalisasi dan Skala Pengukuran Variabel

Variabel	Deskripsi Variabel	Indikator	Deskripsi indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat <i>presistensi</i> dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri	1. Durasi kegiatan 2. Frekuensi kegiatan 3. Presistensi pada kegiatan 4. Ketabahan 5. Pengorbanan 6. Aspirasi yang ingin dicapai (Sumber: Titisasi,	1. Seberapa tahan karyawan mampu menyelesaikan satu pekerjaan hingga selesai. 2. Seberapa tahan karyawan menjalankan pekerjaan yang berulang, apakah muncul kebosanan atau tidak. 3. Seberapa antusias karyawan menghadapi dan mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya.	Likert

	(motivasi <i>intrinsik</i> ) maupun dari luar individu (motivasi <i>ekstrinsik</i> ). (Sumber:Titisari,2014)	2014)	Antusias yang tinggi memberi pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas hasil kerja. 4.Seberapa besar karyawan mampu menghadapi tantangan/tekanan atas pekerjaan yang dilakukan, dan bagaimana cara penyelesaian permasalahan yang dihadapinya. 5.Seberapa besar karyawan mengorbankan segala sesuatu untuk mementingkan penyelesaian pekerjaan dan permasalahan yang dihadapinya di bidang pekerjaannya. 6.Seberapa besar harapan karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan atau manajemen	
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Sumber: Riva'i, 2018).	1. Perilaku/tindakan 2. Proses sikap/pemikiran 3. Emosi/perasaan 4. Fisik/fisikologis (Sumber: Riva'i, 2018)	1.Reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar yang mempengaruhi perilaku dalam merespon dan mengambil tindakan. 2.Aksi ( <i>act</i> ) yang mempengaruhi pemikiran dalam segala tindakan dalam bekerja 3.Keadaan dimana emosional /perasaan yang labil bahkan cenderung tidak sesuai dengan kebiasaan lingkungan . 4.Tampilan fisik dan psikologis tidak menunjukkan kebugaran yang prima, bahkan cenderung kurang bergairah.	Likert
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	Semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah suatu sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. (Sumber: Nitisemito, 2011)	1. Produktivitas 2. Turn over karyawan 3. Absensi 4. Kerusakan 5. Kegelisahan 6. Tuntutan karyawan (Sumber:Nitisemito, 2011)	1.Kenaikan pertumbuhan produktivitas meningkat secara individual, kelompok, maupun secara keseluruhan 2.Niat karyawan untuk pindah ke perusahaan lain mengalami penurunan, dan meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan 3.Tingkat disiplin kehadiran karyawan meningkat, ditandai dengan rendahnya karyawan yang absen (tidak) hadir kerja 4.Rendah tingkat kerusakan/kegagalan hasil kerja 5.Tingkat kegelisahan yang rendah, dimana karyawan merasa nyaman menjalankan segala aktivitas 6.Rendah tuntutan karyawan terhadap manajemen.	

Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sumber: Sutrisno, 2016)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Disiplin 5. Sikap 6. Kecekatan mental (Sumber: Sutrisno, 2016)	1. Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan 2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. 3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan pekerjaan. 4. Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran 5. Sikap positif dalam melaksanakan kerja 6. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.	Likert
--------------------	--	---	---	--------

Sumber : Diolah Penulis

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Penelitian yang bersifat sosial umumnya menggunakan objek penelitian yang dijadikan populasi, dimana populasi tersebut selanjutnya akan diseleksi untuk menemukan populasi yang layak dijadikan sampel dalam penelitian. Sehingga populasi tidak mesti seluruhnya dapat digunakan/diambil sebagai objek penelitian. Menurut Manullang (2014:68) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Softex Indonesia Medan yang berjumlah 52 orang tidak termasuk Direktur dan pegawai kontrak, dengan kondisi sebagai berikut :

**Tabel 3.3.**  
**Jumlah Populasi/Sampel Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Div Keuangan	5
3	ASM	5
4	SPV	3
5	Div Gudang	8
6	Sales	3
7	TL	4
8	Staff	20
9	MD/Merchandiser ( pegawai kontrak)	3
	Jumlah	52

Sumber : PT. Softex Indonesia Medan (Tahun 2021)

## 2. Sampel

Jumlah sampel yang dapat dijadikan objek penelitian merupakan populasi yang telah lulus seleksi dengan parameter yang ditentukan peneliti. Untuk itu parameter yang harus dibuat peneliti haruslah selektif dan objektif sesuai dengan kebutuhan penelitian yang sesungguhnya.

Menurut Manullang (2014:68) “sampel merupakan wakil-wakil dari populasi”. Sehubungan dengan itu, maka teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sensus. Artinya seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis *Sampling Jenuh*, yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang tidak termasuk pegawai kontrak yang dijadikan sampel/responden sesuai tabel 3.3 tersebut di atas.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk mendapatkan data penelitian dilakukan dengan cara :

### 1. Observasi

Melakukan kunjungan langsung pada objek yang diteliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

### 2. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak perusahaan PT. Softex Indonesia Medan yang berwenang memberikan informasi dan data lainnya mengenai materi penelitian tetapi tidak lakukan karena masa pandemi.

### 3. Kuesioner

Memberi dan menyebarkan daftar kuesioner kepada sampel penelitian (responden), untuk mendapatkan data primer.

### 4. Kepustakaan

Mengumpulkan data sekunder dan data pendukung lainnya seperti teori-teori tentang materi penelitian, jurnal/skripsi, dan bahan bacaan lainnya.

Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Manulang (2014) menjelaskan bahwa skala Likert dirancang dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai negatif. Umumnya Skala Likert mengandung pilihan jawaban : Sangat Setuju, Setuju, Netral/Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1 seperti tertera pada skala parameter sebagai berikut :

Tabel 3.4 : Kriteria Pengukuran Skala Likert

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Manullang (2014)

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa model analisa data untuk menguatkan penarikan kesimpulan yang berbasis ilmiah.

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan “untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data” (Rusiadi, 2014:106). Parameter yang digunakan adalah jika hasil validitas  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap memiliki akurasi yang tinggi, sehingga dikatakan valid (sah) untuk digunakan. Tetapi jika hasil validitas  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap memiliki akurasi rendah, sehingga tidak valid dan tidak bisa digunakan dalam penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas “adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama” (Rusiadi, 2014:107). Parameter uji ini adalah dengan *Cronbach Alpha* (0,60). Pertanyaan kuesioner dikatakan *reliabel* (lolos uji) apabila menghasilkan nilai reliabel  $> Cronbach Alpha 0,60$ . Artinya data yang bersumber dari kuesioner tersebut dapat digunakan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mendeteksi sifat distribusi normal data yang diuji. Uji normalitas data dapat dideteksi melalui grafik histogram, dan normal probability plot yang dihasilkan dari proses uji data dengan bantuan SPSS.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi korelasi regresi dari jawaban kuesioner antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi korelasi regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah analisis yang dipergunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat, yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, atau disebut homokedastisitas. (Rusiadi, 2014:157).

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji dan melihat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui data penelitian. Model yang digunakan untuk menganalisa Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Penjelasan :

Y = Variabel Prestasi Kerja

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$\beta_3$  = Koefisien regresi variabel  $X_3$

$X_1$  = Variabel Motivasi

$X_2$  = Variabel Stres

$X_3$  = Variabel Semangat kerja  
 $e$  = *Error of term*

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Parsial (Uji-t)**

Uji parsial dilakukan untuk menemukan jawaban hipotesis secara parsial (individu) pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan signifikansi- $t < 0,05$  artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dengan signifikansi- $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

##### **b. Uji Simultan (Uji-F)**

Uji simultan dilakukan untuk menemukan jawaban hipotesis secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila  $F\text{-tabel} > F\text{-hitung}$  dengan signifikansi- $F < 0,05$ , maka hipotesis diterima artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  dengan signifikansi  $F > 0,05$  maka hipotesis ditolak artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### **5. Uji Determinasi( $R^2$ )**

Uji Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi yang ideal berada di antara 0 dan 1, ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

**Tabel 3.6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Tempat Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum Perusahaan**

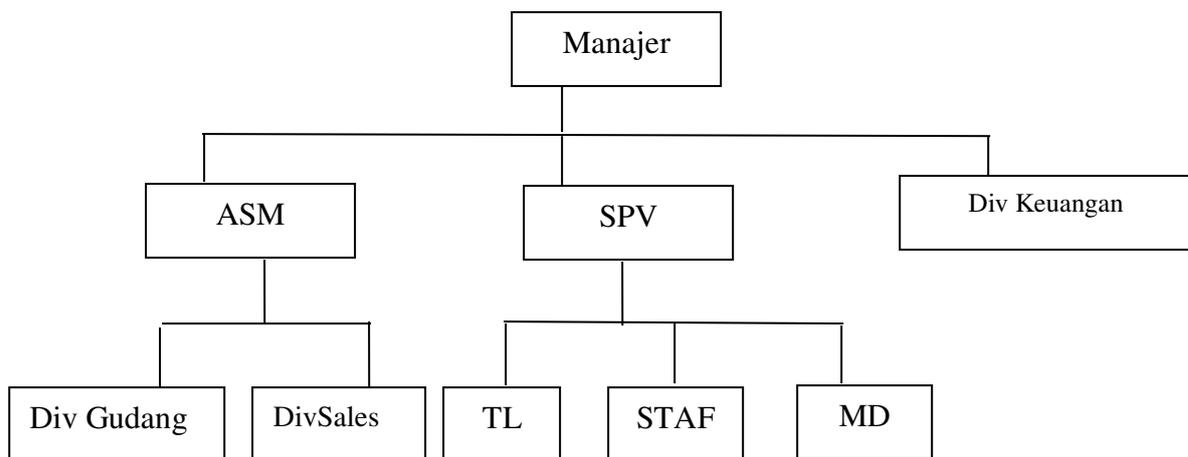
PT. Softex Indonesia Berdiri pada tanggal 15 Oktober 1976 dengan nama awal PT. Mozambique yang beralamat Jl. Liberia No.2 Kecamatan Tambora Jakarta Barat, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penghasil pembalut untuk kebutuhan wanita, untuk sehabis bersalin (melahirkan) dengan merek Desly dan Sanitary napkin dengan merek Softex Poly Bags yang diproduksi menggunakan 1 mesin merek Bikoma buatan Jerman. Dimulai sebagai perusahaan tekstil, Softex Indonesia mulai memproduksi pembalut wanita pertama di Indonesia pada tahun 1976. Selama bertahun-tahun, kami telah mengembangkan produk kami menjadi 3 kategori: Perawatan Bayi, Perawatan Feminin, dan Perawatan Dewasa, di bawah merek terkenal kami: Sweety, Softex, Confidence, Happy Nappy, dan Softies. Sebagai pelopor di segmennya dan sekarang menjadi bagian yang terintegrasi dengan melayani jutaan keluarga Indonesia dan dipercaya oleh berbagai generasi

###### **b. Nilai-nilai Perusahaan**

- 1) Bertekad membuat/memasarkan berbagai produk kesehatan dan perawatan pribadi yang bermanfaat bagi konsumen
- 2) Menghargai partisipasi setiap individu dalam menjalankan usaha perusahaan

- 3) Menghormati, mendukung dan bekerja sama sebagai sebuah tim global, dan dengan penuh tanggung jawab untuk memuaskan hati semua pihak (pemegang saham, karyawan, pemasok, distributor, agen penjualan dan konsumen) yang terlibat dalam kegiatan perusahaan.
- 4) Memiliki semangat antusiasme kerja yang tinggi untuk mendorong inovasi, nilai-nilai pelanggan, dan sasaran perusahaan, melalui proses perbaikan yang berkesinambungan.

### c. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

### d. Job Deskripsi

#### 1) Manajer

Sebagai pemimpin dan atasan langsung dari karyawan, manajer bertanggung jawab terhadap kinerja sebuah tim. Tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

## 2) Asisten Manajer

Membantu manajer menjaga perusahaan atau toko tetap berjalan dengan lancar dengan mengambil beberapa tugas manajerial, seperti mengawasi karyawan atau menyediakan layanan pelanggan

## 3) Supervisor

Sebagai pengawas atau pemantau, serta mengatur rekan kerja bawahannya dalam hal kinerja untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan atau didelegasikan kepada mereka.

## 4) Manajer Keuangan

bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai. ... Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan

## 5) Kepala Gudang

Mengontrol semua aktifitas Operasional di dalam pabrik Industri. ... Memastikan kondisi stock barang yang ada di dalam gudang

## 6) Team Leader

Membuat schedule kegiatan atau jadwal kegiatan pekerjaan. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.

## 7) Sales

menawarkan dan menyarankan barang atau jasa serta mendemonstrasikan cara menggunakan produk perusahaan tempatnya bekerja

## 8) Marchandiser

Mengatur tata letak produk agar menarik untuk dibeli oleh pelanggan di toko. Memastikan produk tiba tepat waktu dan bekerja dengan tim purchasing atau sales untuk memperkirakan, merencanakan, dan mengawasi stok barang.

## 9) STAFF

Menarik memperkenalkan, menarik konsumen dan memasarkan sebuah produk perusahaan. Juga membantu supervisor dan koordinator dalam mengelola, mengenalkan dan memasarkan produk.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	12	22	22	22
Wanita	40	78	78	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 responden (63,2%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 14 responden (36,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai pria lebih dominan dibandingkan karyawan wanita pada penelitian ini.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	6	15.8	15.8	15.8
26-30 Tahun	26	71.1	71.1	86.8
31-35 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden (71,1%), diikuti responden berusia 21-25 Tahun sebanyak 6 responden (15,8%) dan terakhir responden yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 5 responden (13,2%). Tabel ini menunjukkan bahwa lebih banyak berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	14	36.8	36.8	36.8
S1	3	7.9	7.9	44.7
SMA	11	31.6	31.6	76.3
SMK	9	23.7	23.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 14 responden (36,8%), diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak

11 responden (31,6%), responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK sebanyak 9 responden (23,7) dan terakhir diikuti responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 3 responden (7,9%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 14 responden.

#### **d.Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4 Krakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1- 2 Tahun	38	84.2	84.2	84.2
3-4 Tahun	14	15.8	15.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki masa berkerja 1- 2 Tahun sebanyak 31 responden (84,2%), diikuti responden yang memiliki masa bekerja 3-4 Tahun sebanyak 6 responden (23,7%) dan terakhir responden yang memiliki masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 6 responden (15,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa lebih banyak yang memiliki masa berkerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 23 responden.

### **3. Deskripsi Jawaban Responden**

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Variabel Motivasi Kerja dibentuk oleh durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensi pada kegiatan, ketabahan, pengorbanan, dan aspirasi yang ingin dicapai.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Indikator Durasi Kegiatan (X1.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu bertahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik hingga selesai.		Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan hingga selesai dengan cepat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	9	17,3%
Netral	17	32,7%	23	44,2%
Setuju	21	40,4%	19	36,5%
Sangat Setuju	6	11,5%	1	1,9%
Total	52	100	52	100
Mean	3,48		3,23	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Durasi Kerja(Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk Karyawan mampu bertahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik hingga selesai, sebanyak 21 responden (40,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah cukup baik.
2. Untuk *item* Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan hingga selesai dengan cepat, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,32, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah cukup baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Atas Indikator Frekuensi Kegiatan(X1.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara berulang dengan baik.		Karyawan akan tetap termotivasi dalam bekerja walaupun pekerjaannya membosankan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	8	15,4%
Netral	22	42,3%	21	40,4%
Setuju	17	32,7%	18	34,6%
Sangat Setuju	5	9,6%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,36		3,38	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Frekuensi Kegiatan(Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara berulang dengan baik., sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata-rata 3,36, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.

2. Untuk *item* Karyawan akan tetap termotivasi dalam bekerja walaupun pekerjaannya membosankan, sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,38, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah baik.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Atas Indikator Presistensi Pada Kegiatan(X1.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menunjukkan sikap antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.		Karyawan tetap mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tulus	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	19,2%	9	17,3%
Netral	18	38,5%	17	32,7%
Setuju	19	34,6%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	5,8%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,65		3,25	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Presistensi Kegiatan(Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan menunjukkan sikap antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 19 responden (34,6%) setuju dengan nilai rata-rata 3,65, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan tetap mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tulus sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah cukup baik.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Atas Indikator Ketabahan(X1.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tabah (sabar) menghadapi tekanan pekerjaanyang dikerjakannya.		Karyawan mampu menyusun cara menyelesaikan permasalahan agar dapat keluar dari kesulitan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	23,1%	12	23,1%
Netral	17	28,8%	15	28,8%
Setuju	21	28,8%	15	28,8%
Sangat Setuju	5	19,2%	10	19,2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,42		3,44	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Ketabahan(Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan tabah (sabar) menghadapi tekanan pekerjaanyang dikerjakannya., sebanyak 21 responden (28,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan mampu menyusun cara menyelesaikan permasalahan agar dapat keluar dari kesulitan kerja, sebanyak 15 responden (28,8%) setuju dan netral dengan nilai rata – rata 3,44, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah baik.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Atas Indikator Pengorbanan(X1.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bersedia berkorban untuk menyelesaikanpekerjaannya.		Karyawan bersedia mementingkan pekerjaannya untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	11	21,2%	13	25%
Netral	18	34,6%	23	44,2%
Setuju	20	38,5%	12	23,1%

Sangat Setuju	3	5,8%	4	7,7%
Total	52	100	52	100
Mean	3,28		3,13	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Pengorbanan(Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan bersedia berkorban untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 20 responden (38,5%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan bersedia mementingkan pekerjaannya untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah baik.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Atas Indikator Aspirasi(X1.6)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki harapan kesuksesan yang besar atas hasil kerjanya.		Karyawan berharap mendapatkan penghargaan dari perusahaan ini atas pencapaian prestasi kerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	17,3%	6	11,5%
Netral	18	34,6%	22	42,3%
Setuju	20	38,5%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	9,6%	3	5,8%
Total	52	100	52	100
Mean	3,40		3,40	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Aspirasi (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan memiliki harapan kesuksesan yang besar atas hasil kerjanya, sebanyak 20 responden (38,5%) setuju dengan nilai rata-rata 3,40, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan berharap mendapatkan penghargaan dari perusahaan ini atas pencapaian prestasi kerjanya, sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah baik.

Variabel Stres Kerja dibentuk oleh indikator perilaku/tindakan, proses sikap/pemikiran, emosi/perasaan dan fisik/fisikologis.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Atas Indikator Perilaku/Tindakan(X2.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berperilaku profesional dalam menghadapi tekanan kerja.		Karyawan akan bertindak kooperatif kepada atasan/rekan rekan kerja lainnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	8	15,4%
Netral	22	42,3%	21	40,4%
Setuju	17	32,7%	18	34,6%
Sangat Setuju	5	9,6%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,36		3,38	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Perilaku/Tindakan(Tabel 4.12) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan berperilaku profesional dalam menghadapi tekanan kerja., sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata-rata 3,36, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan profesional sudah baik.

2. Untuk *item* Karyawan akan bertindak kooperatif kepada atasan/rekan rekan kerja lainnya, sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,38, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan bekerja secara kooperatif sudah baik.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Atas Indikator Sikap/Pemikiran(X2.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan melakukan segala bentuk tindakan dalam bekerja berdasarkan kebijakan perusahaan.		Karyawan akan mengambil sikan terhadap tuntutan kerja yang melebihi kemampuannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	19,2%	9	17,3%
Netral	18	38,5%	17	32,7%
Setuju	19	34,6%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	5,8%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,65		3,25	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Sikap/Pemikiran(Tabel 4.13) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan akan melakukan segala bentuk tindakan dalam bekerja berdasarkan kebijakan perusahaan, sebanyak 19 responden (34,6%) setuju dengan nilai rata-rata 3,65, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan baik.
2. Untuk *item* Karyawan akan mengambil sikan terhadap tuntutan kerja yang melebihi kemampuannya sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatassecara cukup baik.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Atas Indikator Emosi/Perasaan (X2.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu mengendalikan emosi atas beban kerja yang berlebihan.		Karyawan mengedepankan perasaan (emosi) dalam menyikapi setiap kebijakan yang tidak menguntungkannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	23,1%	12	23,1%
Netral	17	28,8%	15	28,8%
Setuju	21	28,8%	15	28,8%
Sangat Setuju	5	19,2%	10	19,2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,42		3,44	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Ketabahan(Tabel 4.14) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan mampu mengendalikan emosi atas beban kerja yang berlebihan., sebanyak 21 responden (28,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik.
2. Untuk *item* Karyawan mengedepankan perasaan (emosi) dalam menyikapi setiap kebijakan yang tidak menguntungkannya, sebanyak 15 responden (28,8%) setuju dan netral dengan nilai rata – rata 3,44, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan bersikap dengan baik.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Atas Indikator Fisik/Fisikologis(X2.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bersedia berkorban untuk menyelesaikan pekerjaannya.		Karyawan bersedia mementingkan pekerjaannya untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	11	21,2%	13	25%
Netral	18	34,6%	23	44,2%
Setuju	20	38,5%	12	23,1%
Sangat Setuju	3	5,8%	4	7,7%

Total	52	100	52	100
Mean	3,28		3,13	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Fisik/Fisikologis (Tabel 4.15) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan merasa kelelahan fisik dengan beban kerja yang dijalannya, sebanyak 20 responden (38,5%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mengendalikan kelelahan fisik dalam bekerjadengan baik.
2. Untuk *item* Karyawan kurang bergairah menghadapi kerjaan yang melebihi batas kemampuannya, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu mengendalikan psikologis secara baik.

Variabel Semangat Kerja dibentuk oleh indikator tingkat produktifitas, tingkat *turn over*, tingkat absensi, tingkat kerusakan, kegelisahan dan tuntutan karyawan.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat Produktifitas(X3.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja dengan tingkat produktifitas yang tinggi.		Karyawan dapat mencapai produktifitas yang tinggi di dalam kelompok kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	9	17,3%
Netral	17	32,7%	23	44,2%
Setuju	21	40,4%	19	36,5%
Sangat Setuju	6	11,5%	1	1,9%
Total	52	100	52	100
Mean	3,48		3,23	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Tingkat Produktifitas(Tabel 4.16) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja dengan tingkat produktifitas yang tinggi, sebanyak 21 responden (40,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah cukup baik.
2. Karyawan dapat mencapai produktifitas yang tinggi di dalam kelompok kerja, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,32, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah cukup baik.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat *Turn Over*(X3.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berkomitmen tetap bertahan di perusahaan ini.		Karyawan tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain walaupun diberikan fasilitas melebihi perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	8	15,4%
Netral	22	42,3%	21	40,4%
Setuju	17	32,7%	18	34,6%
Sangat Setuju	5	9,6%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,36		3,38	

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)*

Indikator Tingkat *Turn Over*(Tabel 4.17) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk Karyawan berkomitmen tetap bertahan di perusahaan ini, sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata-rata 3,36, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berkomitmen dengan baik.
2. Untuk *item* Karyawan tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain walaupun diberikan fasilitas melebihi perusahaan ini, sebanyak 21 responden

(40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,38, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan loyal dengan baik.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat Absensi(X3.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menunjukkan sikap antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.		Karyawan tetap mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tulus	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	19,2%	9	17,3%
Netral	18	38,5%	17	32,7%
Setuju	19	34,6%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	5,8%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,65		3,25	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Tingkat Absensi(Tabel 4.18) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan menunjukkan sikap antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya., sebanyak 19 responden (34,6%) setuju dengan nilai rata-rata 3,65, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki antusias yang baik.
2. Untuk *item* Karyawan tetap mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tulus sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah cukup baik.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat Kerusakan(X3.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja dengan tingkat kesalahan yang rendah.		Karyawan dapat bekerja tanpa adanya kegagalan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	23,1%	12	23,1%

Netral	17	28,8%	15	28,8%
Setuju	21	28,8%	15	28,8%
Sangat Setuju	5	19,2%	10	19,2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,42		3,44	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Tingkat Kerusakan (Tabel 4.19) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan bekerja dengan tingkat kesalahan yang rendah., sebanyak 21 responden (28,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan baik.
2. Untuk *item* Karyawan dapat bekerja tanpa adanya kegagalan, sebanyak 15 responden (28,8%) setuju dan netral dengan nilai rata – rata 3,44, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Atas Indikator Kegelisahan(X3.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak memiliki kegelisahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.		Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	11	21,2%	13	25%
Netral	18	34,6%	23	44,2%
Setuju	20	38,5%	12	23,1%
Sangat Setuju	3	5,8%	4	7,7%
Total	52	100	52	100
Mean	3,28		3,13	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Pengorbanan(Tabel 4.20) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan tidak memiliki kegelisahan dalam menyelesaikan pekerjaannya., sebanyak 20 responden (38,5%) setuju dengan nilai rata-rata

3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.

2. Untuk *item* Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah baik.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Atas Indikator Tuntutan Karyawan(X3.6)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja dan menyelesaikan semua tuntutan dari perusahaan.		Karyawan dapat memenuhi tuntutan dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	17,3%	6	11,5%
Netral	18	34,6%	22	42,3%
Setuju	20	38,5%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	9,6%	3	5,8%
Total	52	100	52	100
Mean	3,40		3,40	

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)*

Indikator Aspirasi (Tabel 4.21) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan bekerja dan menyelesaikan semua tuntutan dari perusahaan., sebanyak 20 responden (38,5%) setuju dengan nilai rata-rata 3,40, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan semua tuntutan kerja dengan baik.
2. Untuk *item* Karyawan berharap mendapatkan penghargaan dari perusahaan ini atas pencapaian prestasi kerjanya, sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan dengan baik.

Variabel Prestasi Kerja dibentuk oleh indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin, sikap dan kecekatan mental.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Atas Indikator Prestasi Kerja (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan puas dengan hasil kerjanya.		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	1	18.9%	13	24.3%
Netral	12	21.6%	14	27.0%
Setuju	14	27.0%	16	32.4%
Sangat Setuju	15	32.4%	9	16.2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Hasil Kerja (Tabel 4.22) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan puas dengan hasil kerjanya, sebanyak 15 responden (32,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan hasil kerjanya dan sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas, sebanyak 16 responden (32,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan sudah baik.

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Atas Indikator Pengetahuan Pekerjaan (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki pengetahuan pekerjaan memadai untuk bidang kerjanya		Karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik dengan pengetahuan pekerjaan yang dimiliki saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	6	10.8%	9	13.5%
Netral	13	24.3%	13	24.3%
Setuju	16	32.4%	16	32.4%

Sangat Setuju	16	32.4%	9	13.5%
Total	52	100	52	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Pengetahuan Pekerjaan (Tabel 4.23) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Karyawan memiliki pengetahuan pekerjaan memadai untuk bidang kerjanya, sebanyak 12 orang (32,4%) responden setuju dengan nilai rata-rata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Karyawan memiliki pengetahuan pekerjaan memadai untuk bidang kerjanya sudah baik
2. Untuk *item*Karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik dengan pengetahuan pekerjaan yang dimiliki saat ini, sebanyak 12 responden (32,4%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik dengan pengetahuan pekerjaan yang dimiliki saat ini sudah baik.

**Tabel 4.24 Penilaian Responden Atas Indikator Inisiatif(Y3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu berinisiatif dalam mengambil tindakan yang harus disegerakan		Karyawan senang melakukan sesuatu tentang pekerjaan yang orang lain tidak bisa melakukannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	13.5%	10	16.2%
Netral	21	45.9%	21	45.9%
Setuju	14	27.0%	14	27.0%
Sangat Setuju	3	13.5%	7	10.8%
Total	52	100	52	100
Mean	3,77		3,96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Inisiatif(Tabel 4.24) dipresentasikan oleh 2itempernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Karyawan selalu berinisiatif dalam mengambil tindakan yang harus disegerakan.sebanyak 17 orang (45,9%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,77, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Karyawan selalu berinisiatif dalam mengambil tindakan yang harus disegerakan dan sudah baik.
2. Untuk *item*Karyawan senang melakukan sesuatu tentang pekerjaan yang orang lain tidak bisa melakukannya, sebanyak 17 responden (45,9%) setuju dengan nilai rata rata 3,96, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Karyawan senang melakukan sesuatu tentang pekerjaan yang orang lain tidak bisa melakukannya dan ini sudah baik.

**Tabel 4.25 Penilaian Responden Atas Indikator Disiplin (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menjunjung tinggi disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan ini		Karyawan meyakini perusahaan ini akan menghargai kedisiplinan dalam segala hal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	11	18.9%	13	24.3%
Netral	12	21.6%	14	27.0%
Setuju	14	27.0%	16	32.4%
Sangat Setuju	15	32.4%	9	16.2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Disiplin (Tabel 4.25) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Karyawan menjunjung tinggi disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan ini, sebanyak 15 responden (32,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Karyawan menjunjung tinggi disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan ini dan sudah baik.

2. Untuk *item*Karyawan meyakini perusahaan ini akan menghargai kedisiplinan dalam segala hal, sebanyak 16 responden (32,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan meyakini perusahaan ini akan menghargai kedisiplinan dalam segala hal dan sudah baik.

**Tabel 4.26 Penilaian Responden Atas Indikator Sikap(Y.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berkomitmen tetap mengerjakan pekerjaannya seberat apa pun		Karyawan selalu menunjukkan prestasi kerja yang terbaik atas pekerjaan yang dilakukannya ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	6	10.8%	9	13.5%
Netral	13	24.3%	13	24.3%
Setuju	16	32.4%	16	32.4%
Sangat Setuju	16	32.4%	9	13.5%
Total	52	100	52	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Sikap (Tabel 4.26) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Karyawan berkomitmen tetap mengerjakan pekerjaannya seberat apa pun, sebanyak 12 orang (32,4%) responden setuju dengan nilai rata-rata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Karyawan berkomitmen tetap mengerjakan pekerjaannya seberat apa pun sudah baik
2. Untuk *item*Karyawan selalu menunjukkan prestasi kerja yang terbaik atas pekerjaan yang dilakukannya, sebanyak 12 responden (32,4%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan selalu menunjukkan prestasi kerja yang terbaik atas pekerjaan yang dilakukannya sudah baik.

**Tabel 4.27 Penilaian Responden Atas Indikator Kecekatan Mental (Y3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan cepat menjalankan perintah/instruksi kerja yang diberikan kepadanya		Karyawan cepat dalam melakukan pekerjaan sesulit apapun itu.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	13.5%	10	16.2%
Netral	21	45.9%	21	45.9%
Setuju	14	27.0%	14	27.0%
Sangat Setuju	3	13.5%	7	10.8%
Total	52	100	52	100
Mean	3,77		3,96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Kecekatan Mental (Tabel 4.27) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*K Karyawan cepat menjalankan perintah/instruksi kerja yang diberikan kepadanya sebanyak 17 orang (45,9%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,77, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Karyawan cepat menjalankan perintah/instruksi kerja yang diberikan kepadanya sudah baik
2. Untuk *item*Karyawan cepat dalam melakukan pekerjaan sesulit apapun itu, sebanyak 17 responden (45,9%) setuju dengan nilai rata rata 3,96, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Karyawan cepat dalam melakukan pekerjaan sesulit apapun itu sudah baik.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap

valid (Rusiadi, 2013). Data jawaban responden dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.28 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.6923	35.551	.755	.837
VAR00002	36.9423	39.977	.404	.860
VAR00003	36.8077	38.354	.497	.855
VAR00004	36.7885	36.798	.654	.845
VAR00005	36.8077	36.080	.689	.842
VAR00006	36.9231	39.641	.373	.863
VAR00007	36.7500	38.623	.450	.858
VAR00008	36.7308	37.691	.433	.861
VAR00009	36.8846	37.673	.560	.851
VAR00010	37.0385	37.606	.555	.851
VAR00011	36.7692	36.377	.674	.843
VAR00012	36.7692	39.122	.486	.856

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.29 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Stres Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	25.8462	27.623	.553	.834
VAR00002	25.0192	30.294	.501	.838
VAR00003	25.1923	29.923	.472	.842
VAR00004	25.5962	28.755	.601	.827
VAR00005	25.5769	26.563	.601	.828
VAR00006	25.1538	27.741	.656	.820
VAR00007	25.3077	27.315	.677	.817
VAR00008	25.5769	29.308	.644	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.29, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Stres Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.30 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Semangat Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.0192	55.549	.549	.871
VAR00002	40.2692	59.573	.547	.869
VAR00003	40.4231	58.249	.537	.870
VAR00004	40.3077	60.060	.440	.875
VAR00005	40.1538	59.348	.546	.869
VAR00006	40.6154	53.810	.711	.858
VAR00007	40.4423	58.918	.547	.869
VAR00008	40.7115	59.111	.524	.870
VAR00009	41.0385	59.528	.571	.868
VAR00010	41.0962	61.069	.452	.874
VAR00011	40.9231	56.347	.726	.858
VAR00012	40.8077	56.511	.729	.858

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Dari Tabel 4.30, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

**Tabel 4.31 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.9423	53.663	.489	.859
VAR00002	39.5192	50.960	.662	.847
VAR00003	39.4423	51.938	.562	.854
VAR00004	39.5192	54.255	.546	.855
VAR00005	39.3846	53.183	.525	.856
VAR00006	39.5385	49.312	.720	.842
VAR00007	39.6923	54.217	.509	.857
VAR00008	39.4808	53.078	.558	.854
VAR00009	39.9038	53.932	.503	.858
VAR00010	39.9231	54.621	.455	.861
VAR00011	39.9808	53.706	.490	.859
VAR00012	40.0577	54.565	.545	.856

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Dari tabel 4.31, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12(dua belas) butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerjadapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.32 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,863	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,863 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.33 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,847	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,890 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Stres Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.34 Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Semangat Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,877	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,877 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

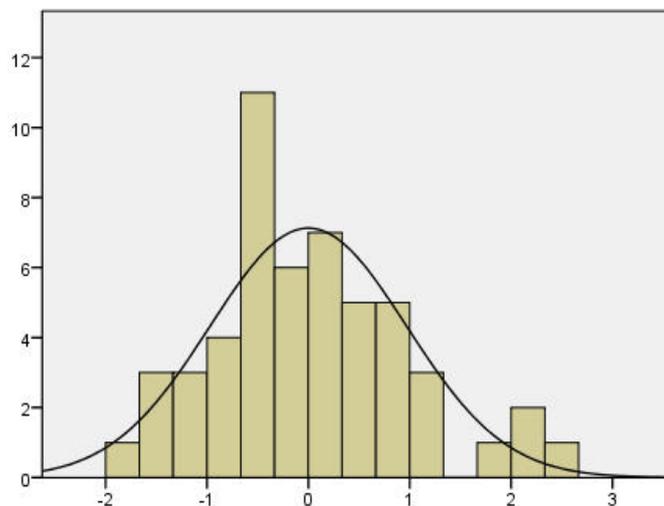
Dari Tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,865 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

#### 1) Uji Histogram



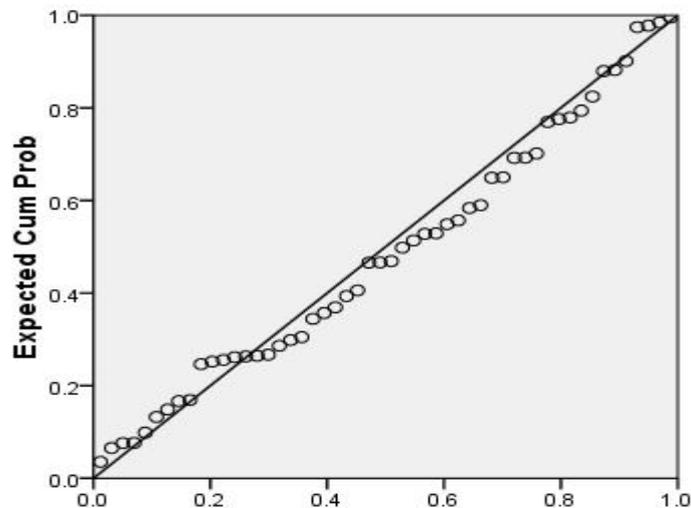
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram

memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji Pplot



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**  
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0*

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

## 3) Uji Kolmogorov Simornov

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**Tabel 4.36 Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.10493923
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.889

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel 4.36 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig sebesar 0,810 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

**Tabel 4.37**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Motivasi	0,471	2,122
Stres Kerja	0,475	2,104
Semangat	0,427	2,341

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 10 antara lain adalah

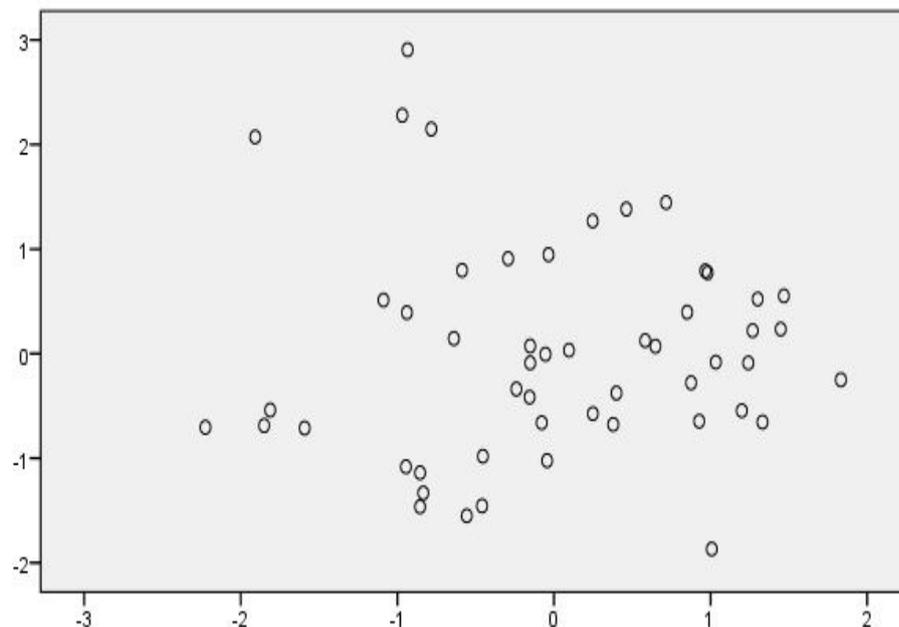
1. Motivasi memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $2,122 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,471 > 0,1$

2. Stress kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $2,104 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,475 > 0,1$
3. Semangat Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $2,341 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,427 > 0,1$

Dapat disimpulkan bahwasannya masing-masing variabel terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa

sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

**Tabel 4.38**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		12.435	5.602		2.220
Motivasi	0.582	0.193	0.491	3.023	0.004
Stres Kerja	0.253	0.212	0.193	1.192	0.239
Semangat Kerja	0.003	0.163	0.003	0.020	0.984

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Tabel 4.38 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 12,435 + 0,582 X_1 + 0,253X_2 + 0,003 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada Motivasi kerja ( $X_1$ ), variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) maupun ada variabel Semangat kerja ( $X_3$ ) maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) telah memiliki nilai sebesar 12,435 Satuan.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi ( $x_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,582 Satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,253 Satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan Semangat Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,003 Satuan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.39**  
**Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		12.435	5.602		2.220
Motivasi	0.582	0.193	0.491	3.023	0.004
Stres Kerja	0.253	0.212	0.193	1.192	0.239
Semangat Kerja	0.003	0.163	0.003	0.020	0.984
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,023 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga  $t_{hitung} 3,023 > t_{tabel} 2,000$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini ( $H_1$ ) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## 2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 1,192 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan signifikan sebesar -0,239, sehingga  $t_{hitung} 1,192 < t_{tabel} 2,000$  dan signifikan  $0,239 > 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini ( $H_2$ ) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerjajidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kerja.

## 3) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 0,20 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan signifikan sebesar 0,984, sehingga  $t_{hitung} 0,20 < t_{tabel} 2,000$  dan signifikan  $0,984 > 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini ( $H_3$ ) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerjajidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ).

**Tabel 4.40**  
**Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1284.292	3	428.097	10.811	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1900.784	48	39.600		
	Total	3185.077	51			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.40 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 10,811 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

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

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.41**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.635	0.403	0.366

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Tabel 4.41 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka Adjusted R Square Scara yang dihasilkan sebesar 0,366 yang mengindikasikan bahwa 36,6% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja. Sedangkan sisanya 63,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti : Pengalaman kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, efektifitas kerja dan lain-lain.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,635, nilai R ini menunjukkan hibingan yang erat antara Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja (Y). Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,635 atau 63,5% yang berada pada range nilai 60%-79%, semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.26 berikut.

**Tabel 4.42 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
<b>0,8–0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,621 yang berada pada *range* nilai 0,6–0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dilakukan pembahasann terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahawan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis H<sub>1</sub>.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Presatasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,023 dengan sig 0,004. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Motivasi Kerja akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja Kerja sebesar 0,582 satuan. Dengan kata lain Motivasi Kerja yang terdiri dari durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensi pada kegiatan, ketabahan, pengorbanan dan aspirasi yang ingin dicapai meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Windani(2018) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan durasi yang cepat dan pada poin (c) yaitu karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan telah terjawab.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja”. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji-t sebesar 1,192 dengan sig 0,239. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima dengan hasil tidak berpengaruh. Dengan kata lain stress kerja yang terdiri dari Perilaku/tindakan, Proses sikap/pemikiran, Emosi/perasaan, dan Fisik/fisikologis meningkat maka sama sekali tidak mempengaruhi prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sebanding dengan hasil penelitian Sinaga dan Sunardi (2013) yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu Karyawan merasa stres karena beban kerja yang banyak dan permasalahan pada poin (e) yaitu karyawan sering merasa letih menyelesaikan pekerjaannya telah terjawab dan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### 3. Hipotesis H<sub>3</sub>.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi “Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,020 dengan sig 0,984. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini tidak teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,003 satuan. Dengan kata lain semangat kerja yang terdiri dari Produktivitas, *Turn over* karyawan, Absensi, Kerusakan, Kegelisahann dan Tuntutan karyawantidak dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2014) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja tidakterlaksana dan sekaligus tidak menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (f) yaitu menurunnya semangat kerja karyawan karena tuntutsn diperusahaan yang terlalu tinggi telah terjawab.

#### 4. Hipotesis H<sub>4</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi “Motivasi, Stres Kerja dan Semangat Kerjaa berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Stres Kerja dan Semangat Kerjaberpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,811 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00 maka hipotesis yang diajukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi, Stres Kerja dan Semangat Kerjamengalami peningkatan secara bersamaan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi, stres kerja dan semangat kerjaa terhadap prestasi kerjakaryawan sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada poin (a) yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan telah terjawab.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.
3. Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.
4. Motivasi, Stres Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik hingga selesai dan selanjutnya disarankan juga bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan karyawan tidak mampu menjalankan pekerjaan secara berulang dengan baik dengan memberikan dorongan motivasi dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan peningkatan insentif, memberikan kesempatan karir, dan

memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dan membuat suasana kantor yang aman dan nyaman agar mereka termotivasi dalam bekerja.

2. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang akan melakukan segala bentuk tindakan dalam bekerja berdasarkan kebijakan di perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar manajemen perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang menghadapi kerjaan yang melebihi batas kemampuannya di perusahaan. walaupun hasil penelitian ini menunjukkan stress kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja pada perusahaan. Hal ini disebabkan stress kerja karyawan yang terdiri dari perilaku, sikap, emosi, dan psikologis yang terjadi bukan berasal dari pekerjaannya di perusahaan.
3. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang disiplin menjaga tingkat kehadirannya dan selanjutnya disarankan juga agar manajemen perusahaan memperhatikan dalam karyawan yang tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan. Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan semangat kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja pada perusahaan. Hal ini disebabkan semangat kerja karyawan yang dapat dilihat melalui produktifitas dalam bekerja sudah baik, karyawan tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, kehadiran yang tepat waktu, tingkat kesalahan dalam bekerja yang rendah dan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan di perusahaan.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang cepat dalam melakukan pekerjaan sesulit apapun di perusahaan dan selanjutnya disarankan juga bagi manajemen perusahaan

untuk memperhatikan karyawan yang tidak merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikannya. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah meningkatkan kompetensi, membangun pola pikir positif di lingkungan kerja dan membantu tim agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*. Vol.1 No.1.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Fahmi, Irham. (2020). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Jalur Terhadap Peningkatan Produktivitas Dan Loyalitas Karyawan Ptpn Iv Kebun Air Batu. *JEpa*, 3(2), 17-30.
- Jauhari, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia Vol. 9 No. 2*. FakultasEkonomi UniversitasSurakarta, 181-188.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangngi, Fallo, Ruben., Fanggidae, Rolland, E., dan Nursiani, Putu, Ni. (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Manajemen Vol.7 No.2*. Universitas Nusa Cendana. Kupang
- Manullang, Marihot dan Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media.
- Prijatna, Iman, Teguh., dan Cahyaningrum, Widyastuti. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan

Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan).Jurnal Ekonomi Vol.X No.1. Universitas Borneo. Tarakan.

Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

Rusiadi, Rahmat Hidayat, Nur Subiantoro. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan: USU Press.

Satria, Ase. (2016). Teori Konsep Motivasi. Dikutip dari <http://www.materi-belajar.id/2016/04/teori-konsep-motivasi.html>.

Sinaga, Tiohahu, Maria., dan Sunardi, HP. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama. *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis* . Vol.13. No.2. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Krida Wacana.

Sulasari, Ayu. 2010. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada KSP Tunas Artha Mandiri Nganjuk). Politeknik Negeri Malang.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Sevice.

Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

----- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Titisari, Purnamie. (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Widodo, Suparno, Edy. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widjanarko, Bambang. (2019), Perilaku Organisasi Konsep & Perubahan Dalam Organisasi. Lamongan: Pustaka Wacana.
- Windani, Bayu. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.