

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016). Manulang (2009:214) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni ilmu mengelola daya yang ada pada manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar (2009:69) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Cara dari manager SDM dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam pembuatan strategi. Setiap industri memiliki cara pengelolaan sumber daya manusianya tersendiri sesuai dengan visi misi dari suatu perusahaan (Wiley dan Sons, 1999). Salah satu industri yang menjadi penyumbang PDB terbesar di Bali adalah pariwisata, dimana sektor pariwisata Bali telah menyumbang 4,7 % di PDB Bali.

Bali memiliki daya tarik wisata baik secara hiburan maupun spriritual. Berdasarkan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sekitar 6.275.210 untuk menikmati keindahan Bali yang bersumber dari Badan Statistik Provinsi Bali. Daya tarik yang dimiliki Bali dapat dilihat dari keindahan alamnya, pertunjukan seni dan tradisi maupun tempat hiburan malamnya. Banyak usaha-usaha yang muncul untuk

memanfaatkan potensi keindahan Bali, salah satunya adalah wahana permainan ATV yang menyuguhkan suasana *adventure* untuk menikmati keindahan Bali. Dilihat dari sisi management, perusahaan wahana permainan ATV memiliki beberapa faktor yang dapat menunjang keberhasilan dari usaha tersebut baik secara financial, lokasi strategis maupun dari sumber daya manusianya.

Keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga sebagai pengusaha diwajibkan untuk menjaga lingkungan kerja agar kinerja karyawan maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dan dikembangkan oleh Lunenburg (2011) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya diantaranya adalah penilaian kinerja (Hariandja dalam Alit, 2013:1). Semakin bagus kinerja dari karyawan, meningkatkan probabilitas kemajuan sebuah usaha.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan organisasi perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Disamping itu dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Bila

kinerja karyawan baik maka kualitas kerja meningkat sehingga akan mempengaruhi tingkat keuntungan suatu perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga perlu diperhatikan, pimpinan perlu memberikan dorongan kepada karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi kerja agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Menurut Swasto (2011:79) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi. Kewajaran kompensasi dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup, minimum setiap karyawan melalui pekerjaannya darimana mereka memperoleh penghasilan. Karyawan menginginkan kompensasi yang mereka peroleh adil dan jika itu terjadi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain pemberian kompensasi, stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam suatu perusahaan (Pandi,2018:173).

Ketika melakukan suatu pekerjaan, karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dalam bekerja. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas

yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Pandi, 2018:23). Motivasi merupakan salah satu unsur paling penting dalam kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menyebabkan suatu tindakan untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Pada umumnya pemberian kompensasi, stres kerja dan motivasi kerja bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan kearah yang lebih baik. Pada diri karyawan akan timbul loyalitas kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi, stres kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya adanya perhatian dan fokus terhadap karyawan karena hal tersebut menjadi jaminan bagi perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, dilakukan analisa mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan pada wahana permainan ATV. Visi dari perusahaan adalah *To Provide Fun and Safety Outdoor Adventure Activities* dimana perusahaan ingin memberikan pengamalan yang menantang, menyenangkan dan tentunya dengan keamanan yang ekstra. Misi dari perusahaan yaitu *Offer a Better and Profitable Service to more People*

dimana perusahaan menawarkan layawan wisata yang baik agar dapat membuat kesan yang baik bagi wisatawan, wisatawan merasa puas dan dapat datang lagi dilain kesempatan. Karakter manajemen disini berorientasi pada tujuan dan menyatukan individu di dalamnya untuk mencapainya.

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Asia Wahana Amerta adalah sebanyak 30 orang karyawan. Upaya untuk memberikan pelayanan baik kepada konsumennya, maka PT. Asia Wahana Amerta berupaya memenuhi kebutuhan karyawannya dengan memberikan kompensasi. Berikut adalah jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Asia Wahana Amerta pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Table 1.1
Jumlah Kompensasi yang Diberikan Kepada
Karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Juli	30	75.000.000	20.250.000	90.250.000
2	Agustus	30	75.000.000	20.250.000	90.250.000
3	September	30	75.000.000	20.250.000	90.250.000
4	Oktober	30	75.000.000	20.250.000	90.250.000
5	November	30	75.000.000	20.250.000	90.250.000
6	Desember	30	75.000.000	20.250.000	90.250.000

Sumber: PT. Asia Wahana Amerta, 20120

Berdasarkan 1.1 menunjukkan bahwa kompensasi 6 bulan terakhir yang didapatkan karyawan. Pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan, nilai gaji karyawan masih di bawah standar yang ditetapkan pemerintah sehingga diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Jumlah karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta sebanyak 30 karyawan. Gaji yang dikeluarkan oleh PT. Asia Wahana Amerta sebesar Rp. 75.000.000/bulan. Untuk satu orang karyawan perusahaan memberikan gaji sebesar Rp. 2.500.000 dan kompensasi sebesar Rp. 675.000. Sedangkan

insentif yang dikeluarkan oleh PT. Asia Wahana Amerta sebesar Rp. 20.250.000/bulan. Untuk satu karyawan perusahaan memberikan insentif sebesar Rp. 675.000. Jadi total yang dikeluarkan oleh PT. Asia Wahana Amerta sebesar Rp 90.250.000/bulan. Nilai gaji yang masih dibawah standar ini diduga menjadi indikasi adanya penurunan kinerja dari karyawan.

Dari hasil wawancara dengan manager PT. Asia Wahana Amerta, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yaitu pada pemberian gaji yang masih kurang menurut pegawai yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu terjadi mis komunikasi antar pegawai ketika keadaan dilapangan sedang ramai. Jika hal tersebut terus terjadi, maka berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sehingga dari pihak pimpinan perusahaan akan melakukan pendekatan dengan karyawan yang sedang bermasalah.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, *et al.*, (2016) Firmandari (2016), Sinaga dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Murty (2016), Rofiaty (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain masalah kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres merupakan keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar diri seseorang (Emilia, 2015). Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Seseorang

dikatakan stres dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu tersebut.

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Hanim (2016), Wartono (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Julvia (2016), Widiarian (2017), Cahyaningrum (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Asia Wahana Amerta yang berkaitan dengan stres kerja yaitu penetapan standar perusahaan yang dianggap terlalu tinggi dari pihak atasan, seperti meminimalisir melakukan kesalahan pada saat bekerja dan menjamin proses pelayanan tetap berjalan dalam berbagai situasi. Dari atasan sering memberikan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga karyawan merasa tertekan dan mudah mengalami stres kerja. Dan pada saat bulan-bulan ramai yang dimana jumlah kunjungan wisatawan membludak dan biasanya karyawan akan kerja lembur (*over time*) yang dapat membuat karyawan menjadi lelah dan mudah jatuh sakit. Hal tersebut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Rozali *et al.*,(2016), Farizki (2017), Fadhil dan Myowan (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di di PT. Asia Wahana Amerta yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu kurangnya rasa ingin maju dalam bekerja yang disebabkan rendahnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja karyawan. Belum adanya pemberian apresiasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam menjalankan kinerjanya.

Dari beberapa fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini akan menganalisa bagaimana kompensasi, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Asia Wahana Amerta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta ?
- 2) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta ?
- 3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Asia Wahana Amerta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Wahana Amerta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan kompensasi, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan ddalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan di PT. Asia Wahana Amerta Gianyar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dan dikembangkan oleh Lunenburg (2011) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas kepada pelanggan merupakan tujuan yang ingin dicapai wahana atv yang dapat berpengaruh pula pada pencapaian komitmen organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Cahayani (2005:77-78) kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:55) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-

program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:2711) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan berupa uang dan kenikmatan lainnya oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan demi tercapainya tujuan.

2) Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi adalah :

a) Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan harus membayar kompensasi.

b) Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan pemberian kompensasi.

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer lebih mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* yang relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaanya.

h) Pengaruh Buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang–undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

3) Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi harus berdasarkan asal adil dan asal layak serta mempertahankan undang–undang perburuhan yang berlaku.

a) Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

b) Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

4) Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2016) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang di tetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai

hasil kerja, ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

d) Fasilitas

Fasilitas yang memadai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Martoyo (2009:213) stress kerja sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Stress kerja adalah keadaan kondisi fisik dan psikologis seorang yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat terselesaikan sendiri. (Saksono, 2006:267). Arep (2010:316) stres kerja adalah perasaan seseorang yang tegang, gelisah dan semua perasaan merupakan manifestasi yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat diselesaikan sendiri. Jadi dapat disimpulkan stres kerja adalah keadaan kondisi fisik dan psikologis seseorang yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu masalah yang mengganggu pikiran seseorang.

Menurut Martoyo (2009:2011) stress kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan kondisi fisik dan psikologis seseorang yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat diselesaikan sendiri.

Menurut Namawi (2011:2013) mengemukakan stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu:

a) Stres sebagai stimulus

Merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

b) Stres sebagai tanggapan (*respon*)

Stres sebagai tanggapan merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stresor*), dimana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

c) Stres sebagai pendekatan stimulus

Stres sebagai pendekatan stimulus, respon merupakan konsekuensi dari interaksi stimulus lingkungan dengan respon individu, Stres

dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2) Indikator Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2011:207) indikator stres kerja antara lain:

a) Dampak subyektif

Kecemasan agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah hati, gugup, merasa kesepian.

b) Dampak perilaku

Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat – obatan, emosi yang tiba – tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.

c) Dampak kognitif

Ketidak mampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.

d) Dampak fisiologis

Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

e) Dampak organisasi

Pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidak puasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Menurut Manullang (2009:73) motivasi adalah alasan kerja yang (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positive untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

2) Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi,

kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut di turunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi / mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- d) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

3) Jenis – jenis Motivasi

Motivasi menurut Umar (2012:117) dibagi menjadi dua bagian, sebagai berikut:

a) Material *incentive*

Pendorong yang dapat dinilai dengan uang (*financial*) seperti: upah, gaji, bonus dan tunjangan.

b) *Non material incentive*

Pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang (*financial*) seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang objektif, penghargaan hasil kerja, keselamatan kerja, kondisi perlengkapan peralatan penunjang aktivitas kerja, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan dan perumahan.

4) Indikator Motivasi

Teori Maslow dalam Sudarmayanti (2011:231) menyatakan indikator motivasi yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara tahun 2007 (Widodo 2015:131) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (pertasi

kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2016:229) kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Dan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / non materian (Nawawi, 2011:131). Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010 : 6) adalah Suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut. Prestasi yang dicapai akan menghasilkan kepuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

3) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai penilaian kerja adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan ini akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama (Rivai, 2005:66). Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.

- b) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- c) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.
- d) Menghargai setiap kontribusi.
- e) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek–aspek yang menjadikan ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Sutarto (2012:378) adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas kerja

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

b) Kualitas kerja

Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, sakit dan tanpa keterangan seluruhnya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu.

e) Kemampuan kerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. Hal ini berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan untuk bahan perbandingan.

1) Hasil Penelitian Terdahulu Kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, *et al.*, (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya persero *regional office* Malang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana proses pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang diteliti sejumlah 49 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hal itu dapat diketahui bahwa dari perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,867 > 3,20$). Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 6,315, karena nilai t hitung $> t$ Tabel ($6,315 > 2,021$) maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kompensasi pada Bank Syariah Mandiri, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 79 orang pada pegawai yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Analisis data menggunakan uji Validitas, uji Reliabilitas, uji f , uji t . Hasil penelitian menunjukkan hasil variabel kompensasi memiliki tanda positif dan signifikansi $< 0,05$ (0,042), maka H_0 ditolak, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dengan sampling jenuh. Analisis data menggunakan Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis

koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai t hitung kompensasi sebesar 7.198 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.

Penelitian yang dilakukan oleh Murty (2016) dengan judul “Pengaruh kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 32 orang. Teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan nonrandom sampling dengan teknik purpose sampling. Analisis data menggunakan uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji t dapat juga dijelaskan bahwa tingkat signifikan sebesar 0.445, kompensasi sebesar 0.001. kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rofiaty (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank TabunganPensiunan Nasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 68 orang. Analisis data menggunakan analisis statistik inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statitik Inferensial yang digunakan

dalam analisis data penelitian ini adalah Generalized Structural Component Analysis (GSCA). Hasil penelitian adalah pengujian pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.103, dengan nilai Critical Ratio (CR) sebesar 1.10 dan p-value sebesar 0.271. Karena nilai $CR > 1.96$ dan $pvalue < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Hasil Penelitian Terdahulu Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Di *Hull Construction* Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya”. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Populasi dan sampel sebanyak 83 orang. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian ini uji analisis diskriptif telah diketahui bahwa kinerja karyawan yang terjadi pada bagian Hull Construction PT. Dok dan Perkapalan Surabaya termasuk dalam dalam kategori tinggi dengan hasil skor rata-rata sebesar 4,10. Dalam penelitian ini stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0.081977 yang menunjukkan nilai positif dan hasil tstatistik-nya sebesar 0.847311 yang lebih kecil dari 1,96 berarti tidak signifikan. Pengaruh positif tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Majalah Mother And Baby”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada Majalah MotherAnd Baby. Populasi dan sampel sebanyak 35 orang, menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t). Hasil penelitian ini berdasarkan hasil kaidah hipotesis yang didapat yaitu $t_{hitung} = 10,643$ dan $t_{tabel} = 2,030$, $t_{hitung} (10,643) > t_{tabel} (2,030)$, dengan demikian kriteria pengujian yang dapat diterima ialah $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby.

Penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 51 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Di mana tingkat stres kerja signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara negatif dengan nilai $-0,309$ dan nilai Sig $0,007$.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiarian (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke”. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 69 karyawan. Analisis data menggunakan analisis

deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda (R^2), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Berdasarkan pengujian penelitian hasil stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan KPPN Merauke, sehingga H_1 ditolak. Hal tersebut tidak sesuai dengan fenomena awal yang menjelaskan bahwa banyaknya tuntutan yang mengakibatkan stres mempengaruhi kinerja, karena dengan banyaknya tuntutan dapat menambah skill dan semakin lebih baik dalam menganalisis suatu masalah sehingga dapat memberikan solusi yang baik untuk menyelesaikannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Internusa”. Populasi dan sampel sebanyak 48 orang, menggunakan teknik sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini hasil dari path coefficients menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $-0,214$ yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil perhitungan T-statistik sebesar $1,975$ yang mana lebih besar dari $1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik.

3) Hasil Penelitian Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rozali *et al.*, (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Pattindo Malang. Populasi dan sampel sebanyak 82 orang, menggunakan sampel sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung = 5,925. Sedangkan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,925 > 1,990$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya. Populasi dan sampel sebanyak 70 orang, menggunakan sampling non-probability sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Myowan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t dan uji f. hasil penelitian ini Motivasi memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.021 pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat

signifkansi) 0.05 artinya $0.021 < 0.05$ atau terdapat pengaruh yang signifikan dan uji t menunjukkan $2.344 > t$ tabel (1,646). Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Populasi dan sampel sebanyak 130 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Diketahui nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 0,722 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka $0,722 < 1,672$, H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafidzi (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 32 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan Dari perhitungan statistik dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.549 > 0.05$ dan t hitung $-0.607 < t$ tabel 1,703. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

