

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Obyek dari penelitian ini adalah 75 orang staff karyawan PT Suprabakti Mandiri. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan pengaruh dari stres kerja dan juga motivasi terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan usia, pendidikan, dan lama bekerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat menjadi pembeda orang yang satu dengan yang lainnya. Semakin matang usia seseorang semakin banyak juga pengalaman yang dimilikinya. Pada penelitian ini usia dari responden dikelompokkan menjadi beberapa kategori yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	18 – 28 tahun	27	%
2.	29 – 39 tahun	34	%
3.	>40 tahun	14	%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa staff karyawan PT Suprabakti Mandiri memiliki usia dengan rentang 20 hingga diatas 40 tahun, dengan jumlah karyawan terbanyak dengan usia 30 - 39 tahun, lalu usia 20 – 29 tahun, lalu terakhir adalah karyawan dengan usia diatas 40 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PT Suprabakti Mandiri PT Suprabakti Mandiri merupakan perusahaan yang baru didirikan 10 tahun, sehingga peneliti membagi masa kerja menjadi beberapa kategori yaitu kurang dari 1 tahun, 1 – 3 tahun, 3 – 6 tahun dan lebih dari 6 tahun. Berikut merupakan gambaran responden berdasarkan karakteristik masa bekerjanya :

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 tahun	1	1%
2.	1 – 3 tahun	48	49%
3.	3 – 6 tahun	35	36%
4.	> 6 tahun	14	14%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel IV.2 dapat dilihat bahwa hampir 49% karyawan pada PT Suprabakti Mandiri telah bekerja 1 – 3 tahun pada perusahaan, diikuti dengan 36% karyawan yang telah bekerja selama 3 – 6 tahun dan sisanya merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 6 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada era globalisasi, pendidikan juga merupakan salah satu syarat untuk memperoleh pekerjaan, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah juga seseorang untuk memperoleh pekerjaan dengan posisi yang baik. Berikut merupakan gambaran karakteristik tingkat pendidikan dari responden pada penelitian ini :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	3	4%
2.	Diploma	32	43%
3.	Sarjana	86	53%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa rata rata tingkat pendidikan dari karyawan divisi alumium PT Suprabakti Mandiri adalah pada tingkat Sarjana dengan total 53% karyawan. Sedangkan 43% memiliki tingkat pendidikan terakhir sebatas Diploma, dan 4% lainnya memiliki tingkat pendidikan SMA.

2. Deskripsi Data Variabel

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan hasil pengolahan data yang meliputi variabel stress kerja dan motivasi. Analisis deskriptif akan memberikan gambaran umum mengenai data hasil penelitian yang telah disebarkan kepada 75 karyawan PT Suprabakti Mandiri.

Jumlah pernyataan kuesioner sebanyak 22 butir. Untuk mengukur variabel stres kerja sebanyak 12 butir, dan variabel motivasi sebanyak 10 butir. Dalam penelitian ini, kuesioner memiliki 5 bobot skor penilaian, yaitu 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk biasa saja, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju.

a. Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel bebas pertama dari penelitian ini adalah stres kerja, yang diukur menggunakan pernyataan dengan butir 1 sampai 12. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi, dimana dimensi *extraorganizational stressor* diukur melalui pernyataan butir 1 dan 2, dimensi *organizational stressor* diukur melalui pernyataan butir 3 sampai 6, dimensi *group*

stressor diukur melalui pernyataan butir 7 sampai 10, dimensi *individual*

stressor diukur melalui pernyataan butir 11 dan 12.

Tabel IV.4
Analisis Deskriptif Variabel Stres kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1(STS)		2(TS)		3(BS)		4(S)		5(SS)	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi <i>extraorganizational stressor</i>											
1	Masalah dalam keluarga membuat konsentrasi saya dalam bekerja menjadi terganggu.	1	1,3%	14	18,7%	24	32%	34	45,3%	2	2,7%
2	Kedadaan ekonomi nasional saat ini menuntut saya untuk bekerja lebih keras lagi agar dapat memenuhi kebutuhan saya.	2	2,7%	8	10,7%	33	44%	28	37,3%	4	5,3%
Jumlah rata-rata (%)			2		14,7		38		41,3		4
Dimensi <i>organizational stressor</i>											
3	Kebijakan perusahaan memberikan tuntutan yang besar dalam pekerjaan saya.	1	1,3%	20	26,7%	25	33,3%	27	36%	2	2,7%
4	Perubahan struktur organisasi yang terjadi di perusahaan memberikan tuntutan yang lebih besar.	3	4%	15	20%	27	36%	28	37,3%	2	2,7%
5	Panjangnya prosedur pekerjaan yang harus saya lakukan memberikan tuntutan	1	1,3%	24	32%	22	29,3%	25	33,3%	3	4%
6	Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat saya sulit berkonsentrasi dan memberikan tekanan yang lebih besar.	1	1,3%	21	28%	23	30,7%	26	34,7%	4	5,3%
Jumlah rata-rata (%)			2		26,7		32,3		35,3		3,7
Dimensi <i>group stressor</i>											
7	Hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	2	2,7%	14	18,7%	24	32%	32	42,7%	3	4%
8	Kurangnya dukungan yang diberikan pimpinan dan rekan kerja mengganggu	1	1,3%	12	16%	25	33,3%	28	37,3%	9	12%

	konsentrasi saya dalam bekerja.										
9	Adanya tekanan yang diberikan pimpinan dan rekan kerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	1	1,3%	20	26,7%	19	25,3%	29	38,7%	6	8%
10	Masalah yang ada di divisi saya dapat mengganggu pekerjaan saya.	2	2,7%	14	18,7%	24	32%	30	40%	5	6,7%
Jumlah rata-rata (%)			2		20		30,7		40		7,7
Dimensi <i>individual stressor</i>											
11	Kepribadian saya yang berorientasi pada hasil membuat saya tertekan.	4	5,3%	14	18,7%	31	41,3%	24	32%	2	2,7%
12	Peran yang saya miliki di tempat kerja dan keluarga saya memberikan saya tekanan yang lebih besar.	2	2,7%	20	26,7%	29	39%	23	31,3%	1	1,3%
Jumlah rata-rata (%)			4		22,7		33,3		38		2
Total Variabel Stres Kerja (%)			2,8		21		31,6		40,7		4,3

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa total variabel stres kerja yang memiliki presentase tertinggi terletak pada jawaban setuju dengan presentase 40,7%, lalu diikuti dengan jawaban biasa saja sebesar 31,6%, tidak setuju 21%, sangat setuju 4,3%, dan sangat tidak setuju 2,8%. Jika membandingkan presentasi tertinggi dengan kriteria bobot skoring S+SS, maka diketahui jumlah persentase variable stres kerja adalah 45%, dimana $45\% < 66,7\%$ maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, tingkat stres kerja yang berada pada kategori sedang disebabkan oleh tiga indikator yang memiliki nilai terendah berdasarkan penjumlahan persentase jawaban setuju (S) + jawaban sangat setuju (SS). Indikator pertama adalah konflik

peran dengan jumlah presentase sebesar 32,6%, selanjutnya indikator tipe kepribadian dengan jumlah presentase sebesar 34,7%, dan yang ketiga adalah indikator prosedur pekerjaan dengan jumlah presentase sebesar 37,3%.

Pertama, karyawan PT Suprabakti Mandiri mengakui bahwa peran yang mereka miliki didalam keluarga dan tempat kerja memberikan tekanan, atau dalam makna lain mereka merasakan adanya konflik peran dalam diri mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan perusahaan belum mampu bekerja secara professional untuk menjalankan peran yang mereka miliki diluar lingkungan kerja dengan perannya dalam lingkungan kerja.

Kedua, karyawan PT Suprabakti Mandiri menyatakan bahwa stres yang salah satu penyebab stres kerja yang mereka alami adalah karna karyawan memiliki tipe kepribadian yang berorientasi pada hasil, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung tidak menikmati setiap proses pekerjaannya.

Indikator ketiga yaitu indikator prosedur pekerjaan, dimana karyawan menyatakan bahwa panjangnya prosedur pekerjaan yang harus dilakukan memberikan tuntutan, hal ini mengindikasikan bahwa prosedur kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan terlalu panjang dan berbelit-belit, sehingga karyawan merasa kesulitan dan pada akhirnya hal ini menjadi pemicu stres pada diri karyawan PT Suprabakti Mandiri.

b. Analisis Deskriptif Motivasi

Variabel bebas kedua dari penelitian ini adalah motivasi, yang diukur menggunakan pernyataan dengan butir 13 sampai 22. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi kebutuhan akan prestasi diukur melalui pernyataan butir 13,14,dan 15. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan diukur melalui pernyataan butir 16, 17 dan 18 , dan dimensi kebutuhan akan afiliasi diukur melalui pernyataan butir 19, 20, 21, dan 22.

Tabel IV.5
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1(STS)		2(TS)		3(BS)		4(S)		5(SS)	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi											
1	Saya menikmati berbagai tantangan kerja yang dihadapi dalam perusahaan	1	1,3%	23	27,7%	19	25,3%	18	33%	14	18,7%
2	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan	0	0%	13	17,3%	16	21,3%	45	60%	1	1,3%
3	Saya menyukai proses dari penyelesaian tugas yang telah saya selesaikan	0	0%	23	30,7%	28	37,3%	23	30,7%	1	1,3%
Jumlah rata-rata (%)			0,4		25,2		28		41,2		7,1
Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan											
4	Saya berkeinginan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.	4	5,3%	16	21,3%	24	32%	24	32%	7	9,3%
5	Saya suka mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan dengan baik	4	5,3%	22	29,3%	22	29,3%	21	28%	6	8%
6	Saya ingin mendapat pengakuan bahwa saya memiliki niat dalam bekerja yang tinggi	3	4%	31	41,3%	25	33,3%	13	17,3%	3	4%
Jumlah rata-rata (%)			4,9		34,2		31,5		22,2		7,1

Dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi											
7	Saya ingin menghargai perasaan rekan kerja agar hubungan kerja terjaga baik	2	2,7%	19	25,3%	26	34,6%	16	21,3%	12	16%
8	Saya ingin memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja agar memudahkan pekerjaan	1	1,3%	21	28%	17	22,7%	24	30%	9	12%
9	Saya ingin menghargai perbedaan pendapat yang ada diantara saya dan rekan kerja serta pimpinan	5	6,7%	27	36%	20	26,7%	24	30%	1	1,3%
10	Rasa kekeluargaan ditempat kerja saya sangat terasa	5	6,7%	36	48%	22	29,3%	12	16%	0	0%
Jumlah rata-rata (%)			4,3		33,3		28,3		26,5		7,3
Total Variabel Motivasi (%)			3,2		32,3		29,3		30		7,2

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dilihat bahwa total variabel motivasi yang memiliki jawaban paling tinggi terdapat pada jawaban tidak setuju dengan presentase 32,3% lalu diikuti dengan jawaban setuju 30%, biasa saja 30%, sangat setuju 7,2% dan sangat tidak setuju sebesar 3,2%. Jika membandingkan presentasi jawaban tertinggi dengan melakukan penjumlahan jawaban setuju dengan jawaban sangat setuju (S+SS) dengan kriteria bobot penilaian, didapat hasil $37,2 < 66,7\%$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa tiga indikator tertinggi yang menyebabkan motivasi karyawan yang sedang diantaranya adalah indikator sistem kekeluargaan dalam lingkungan kerja, senang mendapat pengakuan, dan indikator menerima perbedaan pendapat. Hal ini mengindikasikan tiga hal yang terjadi pada karyawan PT Suprabakti Mandiri. Pertama, karyawan merasa kurang

terjalinnnya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja, hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan sehingga hal tersebut menjadi pemicu karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Kedua, karyawan PT Suprabakti Mandiri kurang memiliki kebutuhan akan pujian, karena pada indikator senang mendapat pengakuan karyawan menjawab jawaban terbesar pada jawaban tidak setuju. Kurangnya rasa ingin mendapat pengakuan ini mungkin disebabkan karena tidak adanya sistem apresiasi dalam bentuk *reward* pada perusahaan sehingga karyawan menganggap tidak perlu adanya pengakuan atas hasil pekerjaan mereka.

Indikator terbesar ketiga yang menyebabkan motivasi karyawan rendah adalah indikator menerima perbedaan pendapat, dimana jawaban terbesar pada indikator ini terletak pada jawaban tidak setuju, hal ini kembali mengindikasikan bahwa kurang terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan PT Suprabakti Mandiri dengan rekan kerja serta pimpinan sehingga mereka menganggap bahwa saling menghargai dan menerima perbedaan pendapat bukanlah hal yang utama.

c. Analisis Dekriptif Kinerja

Variabel kinerja diukur melalui data sekunder yang diperoleh dari HRD PT Suprabakti Mandiri berupa data penilaian kerja karyawan selama periode Januari – Juni 2017.

Tabel IV.6
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	75	55	93	71,3	10,222
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan data perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja dari karyawan PT Suprabakti Mandiri adalah sebesar 71,3 yang masuk dalam kategori baik dengan rentang penilaian 55-75. Namun nilai rata-rata tersebut belum memenuhi target perusahaan yang menginginkan hasil kinerja pada kategori baik sekali. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa tidak adanya peningkatan kinerja bila dilihat dari hasil penilaian kinerja pada semester-semester sebelumnya.

Kinerja perusahaan yang belum maksimal atau belum mencapai target perusahaan disebabkan karena tingkat motivasi karyawannya hanya berada pada kategori sedang. Tingkat stres kerja karyawan juga berada dalam kategori sedang dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mengalami tekanan dalam kerja yang cukup mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi, diketahui bahwa motivasi karyawan PT Suprabakti Mandiri masuk dalam kategori sedang. Nilai terendah dari motivasi karyawan PT Suprabakti Mandiri terletak pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan, namun jika melihat pada dimensi kebutuhan akan prestasi, karyawan PT Suprabakti Mandiri menunjukkan nilai yang

baik, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang baik mungkin disebabkan oleh dimensi kebutuhan akan prestasi.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Mclelland, ia mengemukakan “kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal yang disebut sebagai motivasi berprestasi”¹. Selanjutnya Mclelland menerangkan lebih lanjut, “motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik yang ditandai oleh adanya kebutuhan akan prestasi, yang merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan”².

Teori tersebut mendukung bahwa kebutuhan seorang individu atas prestasi cukup mampu mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh individu dalam sebuah perusahaan, sehingga dalam penelitian ini, karyawan PT Suprabakti Mandiri diindikasikan memiliki kinerja yang baik karena tingkat kebutuhan akan prestasi yang cukup baik, walaupun pada dimensi lain nilai motivasinya sedang.

¹ McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., & Lowell, E.L. *The Achievement Motive*. Princeton: Van Nostrand McClelland, D.C. *Human Motivation*. (New York : The Press Syndicate of University of Cambridge, 2001), h.321

²*Ibid.*

B. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 untuk menguji model dan hubungan yang telah dijelaskan sebelumnya. Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

1. Hasil Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum menyebarkan kuesioner yang sebenarnya kepada staff karyawan PT Suprabakti Mandiri, peneliti melakukan uji validitas terlebih dahulu terhadap instrumen penelitian, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pernyataan yang harus diperbaiki atau dihilangkan karena tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan 20 kuesioner.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation (Product Moment Pearson)* yang diolah menggunakan SPSS versi 24.0. Terdapat beberapa kriteria pengujian untuk membuktikan data dalam penelitian merupakan data yang valid, yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen / item – item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen/ item – item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari 17 butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner :

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Stres kerja (X1)			
1	0,361	0,368	Valid
2	0,361	0,532	Valid
3	0,361	0,662	Valid
4	0,361	0,609	Valid
5	0,361	0,552	Valid
6	0,361	0,603	Valid
7	0,361	0,496	Valid
8	0,361	0,438	Valid
9	0,361	0,489	Valid
10	0,361	0,451	Valid
11	0,361	0,755	Valid
12	0,361	0,747	Valid

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Motivasi (X2)			
13	0,361	0,633	Valid
14	0,361	0,606	Valid
15	0,361	0,635	Valid
16	0,361	0,731	Valid
17	0,361	0,673	Valid
18	0,361	0,674	Valid
19	0,361	0,763	Valid
20	0,361	0,728	Valid
21	0,361	0,710	Valid
22	0,361	0,669	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

Dapat dilihat pada tabel IV.7, hasil uji validitas pada instrumen penelitian yang dilakukan pada butir-butir pernyataan mengenai variabel stres kerja dan motivasi menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel valid karena memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui nilai koefisien reliabilitasnya. Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan instrumen reliabel atau tidak, yaitu :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel

hasil uji reliabilitas untuk masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres kerja	0,616	Reliabel
Motivasi	0,686	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Pada tabel IV.8, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; untuk variabel stres kerja dan motivasi secara berurutan sebesar 0,616; 0,686, maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Kolmogorov – Smirnov. Penggunaan metode Kolmogorov – Smirnov dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Stress	Motivasi	Kinerja
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,72	31,24	73,04
	Std. Deviation	4,831	5,232	10,217
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,100	,102
	Positive	,078	,100	,102
	Negative	-,094	-,091	-,087
Test Statistic		,094	,100	,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 ^c	,059 ^c	,053 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Pada Tabel IV.9 menunjukkan hasil signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,097, variabel motivasi sebesar 0,059 dan kinerja sebesar 0,053. Ketiga angka signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan memenuhi syarat melakukan metode analisis regresi linear berganda.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dianalisis statistik korelasional menunjukkan hubungan

yang linier atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Pengujian dapat dilakukan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres kerja dengan Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stress	Between Groups	(Combined)	6360,646	16	397,540	16,901	,000
		Linearity	6015,077	1	6015,077	255,729	,000
		Deviation from Linearity	345,569	15	23,038	,979	,488
	Within Groups		1364,234	58	23,521		
	Total		7724,880	74			

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dengan variabel motivasi pada Tabel IV.10 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi dengan Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	6807,413	18	378,190	23,084	,000
		Linearity	6523,864	1	6523,864	398,201	,000
		Deviation from Linearity	283,549	17	16,679	1,018	,454
	Within Groups		917,467	56	16,383		
	Total		7724,880	74			

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada Tabel IV.11 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara dua variabel independen terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model penelitian yang baik adalah yang tidak ada multikolinearitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel independen. Dalam melakukan uji

multikol terdapat kriteria yang digunakan yaitu jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	69,603	8,703		7,997	,000		
	Stress	-,847	,135	-,401	-6,272	,000	,342	2,922
	Motivasi	1,160	,125	,594	9,301	,000	,342	2,922
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Dilihat dari Tabel IV.12, diketahui angka VIF untuk variabel stres kerja adalah sebesar 2,922. Begitu juga dengan nilai VIF untuk variabel motivasi yaitu sebesar 2,922. Nilai VIF keduanya dibawah 5 dan mendekati 1, maka diantara variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *spearman rho'* yang dilakukan dengan menggunakan SPSS yang mengkorelasikan nilai residual regresi

dengan masing – masing variabel independen. Dapat diketahui tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05.

Tabel IV.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Stress	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stress	Correlation Coefficient	1,000	-,797**	-,017
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,886
		N	75	75	75
	Motivasi	Correlation Coefficient	-,797**	1,000	,023
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,844
		N	75	75	75
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,017	,023	1,000
		Sig. (2-tailed)	,886	,844	.
		N	75	75	75

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

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Dari Tabel IV.13 diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,886; dan korelasi antara motivasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,844. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3. Hasil Analisis Regresi

Tabel IV.16
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69,603	8,703		7,997	,000
	Stress	-,847	,135	-,401	-6,272	,000
	Motivasi	1,160	,125	,594	9,301	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Hipotesis 1)

Hipotesis 1:

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.

H_a : Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui variabel stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar -6,272. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $75-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar -1,994 dengan demikian $t_{hitung} (-6,272) < -t_{tabel} (-1,994)$ serta nilai signifikansi $0,000 <$

0,05. Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Priambudi, “umumnya stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah nilai kinerjanya”³.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isadul Muzaki (2012), Azazah Indrayani, SE (2014), serta Mehmet Naci Efe, Cem Karabal Murat, dan Sagbas (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Hipotesis 2)

Hipotesis 2:

H₀: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.

H_a: Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.

Berdasarkan tabel IV.16, diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 9,301 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} (9,301) > t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

³ Priambudi, *Op. Cit.*, h.109

Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Prof. Barda Nawawi, “motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi secara baik akan tercermin dari nilai kinerja yang ditampilkannya”⁴.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza & Lucky Wulan Anisa (2013) dan Aurelia Potu (2015) dan Ragil Permansari (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Persamaan Model Regresi

Selanjutnya untuk melihat persamaan regresi antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel IV.16. Berdasarkan Tabel IV.16, persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

$$Y = 69,603 - 0,847X_1 + 1,160X_2$$

1. Konstanta pada model regresi persamaan tersebut sebesar 69,603 maka hal ini berarti tanpa adanya variabel bebas, kinerja sudah mencapai 69,603.
2. Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,847 dan bertanda negative, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel stress kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja

⁴ Prof. Barda Nawawi, *Op. Cit.*, h.155

akan mengalami penurunan sebesar 0,847 satuan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,160 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel motivasi (X_2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,160 satuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Uji F (Hipotesis 3)

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja. Rumusan hipotesisnya adalah :

Rumusan Hipotesis 3

H_0 : Stres kerja dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi aluminium PT Suprabakti Mandiri.

H_a : Stres kerja dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi aluminium PT Suprabakti Mandiri.

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel IV.17 berikut ini:

Tabel IV.17

Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6948,189	2	3474,095	322,052	,000 ^b
	Residual	776,691	72	10,787		
	Total	7724,880	74			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Stress						

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Pada Tabel IV.17, hasil F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 322,052. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k$ atau $75-3 = 72$ ($k =$ jumlah variabel). Menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,120.

Berdasarkan perhitungan diatas maka F_{hitung} (322,052) $>$ F_{tabel} (3,120) dengan signifikansi 0.000 kurang dari 0,05. Dengan hal ini, maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja terhadap kinerja.

Tabel IV.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,779	,776	4,840
a. Predictors: (Constant), Stress				

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Pada tabel IV.18 nilai R^2 sebesar 0,779 atau 77,9%. Hal ini berarti kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 77,9% dan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

Selanjutnya adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi terhadap kinerja.

Tabel IV.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,842	4,056
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Pada tabel IV.18 nilai R^2 sebesar 0,845 atau 84,5%. Hal ini berarti kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar

84,5% dan sisanya sebesar 15,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

Tabel IV.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,897	3,284
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stress				

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2017

Dari Tabel IV.19 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.899 atau 89,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,9% kinerja dijelaskan oleh faktor stres kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 10,01% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Interpretasi Hasil Penelitian

1.1 Interpretasi Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-6,272) < t_{tabel} -(1,994)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kondisi stres kerja maka semakin rendah kinerja dari karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian variabel stres kerja yang diukur melalui beberapa dimensi yaitu *extraorganizational stressor*, *organizational stressor*, *group stressor*, dan *individual stressor*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi stres kerja PT Suprabakti Mandiri diakibatkan oleh faktor dari dalam individu yaitu adanya konflik peran, selanjutnya faktor kedua yang paling mempengaruhi stres kerja adalah tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Faktor selanjutnya yang dianggap mempengaruhi stres kerja adalah faktor panjangnya prosedur pekerjaan pada PT Suprabakti Mandiri.

Pertama, karyawan PT Suprabakti Mandiri mengakui bahwa konflik peran yang mereka miliki di keluarga dan perusahaan menjadi salah satu penyebab stress, hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan perusahaan belum mampu bekerja secara professional untuk memisahkan peran yang mereka miliki diluar lingkungan kerja dengan peran dari dalam lingkungan kerja dan imbasnya, karyawan PT Suprabakti Mandiri belum mampu memberikan kinerja yang maksimal padahal profesionalitas karyawan dibutuhkan demi menunjang kinerja yang mereka tampilkan di perusahaan. Menurut Prabu Mangkunegara,

“ciri-ciri karyawan yang bekerja secara professional yaitu karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ditengah berbagai tekanan yang ada sebagai bentuk tanggungjawab mereka atas tugas yang dilimpahkan”⁵.

Kedua, karyawan PT Suprabakti Mandiri menyatakan bahwa stres yang dialami oleh mereka disebabkan oleh karena tipe kepribadian mereka yang berorientasi pada hasil menjadi penyebab tertekannya mereka saat bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Suprabakti Mandiri kurang menikmati setiap proses dalam pekerjaannya, mereka terlalu memikirkan hasil yang diperoleh sehingga karyawan bekerja dibawah tekanan dan tidak menikmati kegiatan bekerjanya dan pada akhirnya hal tersebut memicu timbulnya stres kerja. Karyawan yang tidak menikmati setiap proses dalam bekerja menyebabkan kinerja yang mereka tampilkan menjadi tidak maksimal. Menurut Prabu Mangkunegara, “kinerja akan maksimal jika faktor-faktor yang mempengaruhinya mendukung, diantara faktor tersebut adalah dukungan dari keluarga, dukungan dari rekan kerja, dukungan dari organisasi, serta tipe kepribadian yang dimiliki”⁶.

Penyebab stress kerja yang ketiga adalah panjangnya prosedur pekerjaan yang ada di PT Suprabakti Mandiri. Karyawan

⁵ Anwar, Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h.110

⁶ Anwar, Prabu Mangkunegara. *Op. Cit.* h, 111

merasakan bahwa prosedur pekerjaan yang diterapkan didalam perusahaan terlalu rumit dan berbelit-belit, sehingga hal tersebut memberikan tekanan tersendiri bagi mereka dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja, sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbin, “struktur organisasi dan prosedur kerja menjadi dua faktor tertinggi dari dalam organisasi yang mempengaruhi maksimal atau tidaknya karyawan dalam bekerja.⁷

Penelitian terdahulu yang mendukung teori ini dilakukan oleh Isadul Muzaki (2012), Azazah Indrayani, SE (2014), serta Mehmet Naci Efe, Cem Karabal Murat, dan Sagbas (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja.

1.2 Interpretasi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, H_0 pada variabel motivasi ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (9,301) > t_{tabel} (1,994)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian

⁷ Robbins, Stephen H., *Op. Cit.*, h.212

variabel motivasi yang diukur melalui beberapa dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

Motivasi karyawan pada PT Suprabakti Mandiri hanya tergolong sedang. Terdapat tiga penyebab yang mempengaruhi motivasi karyawan, pertama yaitu karyawan PT Suprabakti Mandiri merasakan tidak adanya rasa kekeluargaan di dalam perusahaan. Padahal, kondisi lingkungan kerja yang kekeluargaan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan motivasi, karena lingkungan kerja yang kekeluargaan dapat menjadi tempat bagi karyawan untuk berbagi cerita dengan sesama rekan kerja sehingga masalah yang dihadapi oleh karyawan akan terasa ringan karena didukung oleh suasana pekerjaan yang intim dan erat. Dengan adanya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja, motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat dan hal ini dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbin, “lingkungan kerja yang dibangun dengan dasar kekeluargaan akan membuat pekerja nyaman, dan pada akhirnya kinerja akan meningkat seiring dengan dukungan dari rekan kerja”⁸.

Kedua, diketahui bahwa karyawan PT Suprabakti Mandiri kurang termotivasi untuk mendapat pengakuan atas niat bekerja

⁸ Robbins, Stephen H., *Op. Cit.*, h.218

yang mereka tampilkan, hal ini dikarenakan perusahaan tidak mengapresiasi hasil kerja karyawannya dengan baik. Tidak adanya sistem reward bagi karyawan yang berprestasi membuat karyawan tidak termotivasi untuk menampilkan kinerja yang maksimal. Dampak lainnya, karyawan merasa tidak membutuhkan pengakuan dari siapapun, mereka merasa hanya perlu menyelesaikan tugas mereka sebagai kewajiban, dan tidak ada motivasi lebih untuk bekerja lebih maksimal karena nyatanya tidak ada sistem apresiasi yang baik yang datangnya dari sesama rekan kerja ataupun dari pimpinan. Hal ini menghambat karyawan untuk menampilkan kinerja, sesuai dengan teori menurut Prof. Barda Nawawi, “apresiasi adalah hal utama dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja karena sifat dasar manusia yang membutuhkan pengakuan. Karyawan yang diapresiasi hasil kerjanya, akan termotivasi dan karyawan yang termotivasi, akan menampilkan kinerja maksimal”⁹.

Selanjutnya diketahui bahwa karyawan PT Suprabakti Mandiri merasa tidak perlu menghargai pendapat dari orang lain, hal ini disebabkan karena tidak terciptanya sebuah hubungan kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Sejatinya, menghargai perbedaan pendapat yang ada didalam sebuah kelompok kerja merupakan hal yang seharusnya dibangun agar diantara sesama

⁹ Prof. Barda Nawawi, *Masalah Penegakan Hukum dan Tata Kelola Perusahaan*. (Jakarta: Kencana, 2011), h. 55

rekan kerja terjalin hubungan yang baik dan untuk mencegah adanya konflik. Karyawan PT Suprabakti Mandiri seharusnya mampu menerima jika terdapat perbedaan pendapat dengan sesama rekan kerjanya. Namun kondisi yang terjadi adalah masing-masing karyawan merasa bahwa pendapat mereka adalah yang paling benar dan mereka merasa tidak perlu menerima pendapat orang lain. Kondisi seperti ini tentu sangat berdampak pada kinerja perusahaan dimana seharusnya setiap karyawan yang ada di sebuah perusahaan mampu bekerja secara individu dan mampu bekerja secara *teamwork*. Adanya hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini menjadi penghambat untuk meraih kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Hal ini sesuai oleh teori yang disampaikan Prabu Mangkunegara, dimana “kinerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam organisasi, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan sistem kekeluargaan didalam perusahaan”¹⁰. Selanjutnya Prabu menambahkan, “perbedaan pendapat didalam lingkungan kerja merupakan hal yang selalu hadir, dan hal tersebut mempengaruhi bagaimana seorang individu dapat bekerja secara kelompok”¹¹.

¹⁰ Anwar, Prabu Mangkunegara. *Op. Cit.* h, 92.

¹¹ Anwar, Prabu Mangkunegara. *Op. Cit.* h, 89.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza & Lucky Wulan Anisa (2013) dan Aurelia Potu (2015) dan Ragil Permansari (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.