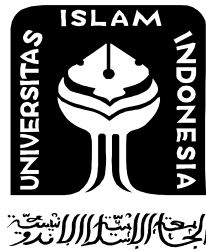


Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Prasetyo Aji Nugroho

Nomor Mahasiswa : 11311584

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2015

Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Prasetyo Aji Nugroho

Nomor Mahasiswa : 11311584

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 25 Februari 2015

Penulis.

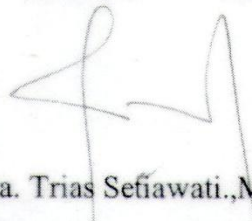

Prasetyo Aji Nugroho

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Peran Mediasi Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta

Nama : Prasetyo Aji Nugroho
Nomor Mahasiswa : 11311584
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Februari 2015
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen pembimbing



Dra. Trias Sefiawati.,M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA DAN STESS KERJA PADA KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATU BINTANG JAKARTA**

Disusun Oleh : **PRASETYO AJI NUGROHO**

Nomor Mahasiswa : **11311584**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 17 Maret 2015

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dra., M.Si.

Penguji : Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D.

Handwritten signatures of the examiners. The top signature is for Trias Setiawati, Dra., M.Si. and the bottom signature is for Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D. Both signatures are written in black ink on a white background.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Handwritten signature of Dr. D. Agus Harjito, M.Si. in black ink.

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Dunia ini ibarat bayangan: kejar dia dan engkau tak akan pernah bisa menangkapnya; balikkan badanmu darinya dan dia tak punya pilihan lain kecuali mengikutimu.”

-Ibnu al-Qayyim

Man Jadda Wajada (barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka akan berhasil).

-Pepatah Arab

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

-QS. Al-Insyiroh:5-6

“No matter what accomplishments you make, somebody helped you.”

-Althea Gibson

“Ibu, semua yang aku lakukan untukmu karena kamu semangatku.”

-Prasetyo Aji Nugroho

Teruntuk,

Allah SWT

Almamaterku, FE UII

Almarhum nenekku yang tercinta

(Hj. Juhriah)

Mama dan adekku tersayang

(Eliyawati dan Dewi Anggraini)

ABSTRACT

This research concerned about the role of mediation job motivation on the job satisfaction and job stress to job performance in employees PT. Satu Bintang Jakarta (PT.SBJ). The purpose of this study was to determine: 1) the effect of job satisfaction on job performance. 2) the effect of job stress on the job motivation. 3) the effect of job satisfaction on the job performance. 4) the effect of job stress on the job performance. 5) the effect of job motivation on the job performance. 6) to know the greater effect between direct effect job satisfaction on the job performance and the indirect effect job satisfaction on job performance through job motivation. 7) to know the greater effect between direct effect job stress on the job performance and the indirect effect job stress on job performance through job motivation. Respondents in this study were 35 permanent employees. Data collection method used questionnaires and path analysis with t and F examination.

The results of this study showed: 1) job satisfaction hasn't significant effect on the job motivation. 2) job stress has a significant effect on the job motivation. 3) job satisfaction has a significant effect on the job stress 4) job stress has a significant effect on the job performance. 5) job motivation hasn't a significant effect on the job performance. 6) the direct effect job satisfaction on the job performance has a greater effect than the indirect effect job satisfaction on job performance through job motivation. 7) direct effect job stress on the job performance has a greater effect than the indirect effect job stress on the performance through job motivation.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation, Job Stress and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul peran mediasi motivasi kerja pada kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta (PT.SBJ). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi. 2) pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja. 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. 4) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja. 5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. 6) lebih besar mana pengaruh secara langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja). 7) lebih besar mana pengaruh secara langsung (stres kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja). Responden dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan tetap PT. SBJ. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.2) stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. 4) stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 5) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. 6) pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) memiliki pengaruh lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja). 7) pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) memiliki pengaruh lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja).

Keyword: *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahillobilamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja untuk dapat memunculkan motivasi karyawan dalam berkinerja dan menghasilkan *output* yang memang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, PT. Satu Bintang Jakarta menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 35 orang Karyawan tetap yang ada. Berdasarkan penelitian, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap sehingga sangat rentan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada saat bekerja.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbandung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini. Allah *is everything*.
2. Almarhum nenekku tercinta (Hj. Jurhiah) yang membesarkan dan mendidik saya hingga menjadi seperti ini. Hanya do'a yang bisa tersampaikan saat ini, terima kasih banyak nek.
3. Ibuku tersayang (Eliyawati) serta adik-adik tersayang (Dewi, Zainal dan Sahid) yang selalu menghadirkan kasih sayang, semangat serta doa-doa terindahny. Sungguh sangat menyayangi kalian, dan kalian semangat hidupku sampai saat ini.
4. Bapak Dr.Harsoyo M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Sutrisno selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini. Bapak dan Ibu karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden sehingga penelitian ini bisa berjalan lancar.
7. Sahabat-sahabatku (Harminto, dan Muhammad Halid) yang selama kurang lebih 3 tahun bersama berjuang di bangku perkuliahan dengan berbagai cerita suka dan dukanya. Sukses ya!
8. Teman-teman OC Magnifica, Gemini Band, dan OC Manifest Mahabarata Part 1, terima kasih atas segala ilmu baik yang diajarkan secara langsung maupun tidak langsung.

9. Untuk Fitriani Ramdhan yang selalu menemani saya menyelesaikan skripsi dari awal hingga selesai. Terima Kasih ya.
 10. Untuk teman sekampung halaman “Kalimantan”, Denny, Deddy, Ivan, Doddy, Faishal, Pucil. Mudah-mudahan kalian sukses dan sukses wisuda, jangan belawas-lawas dikampus kena jadi legend.
 11. Keluarga kecil unit 34, saudaraku Lutfi, Anggi, Caca, Farah, Taufiq, Rini, Sabhrina, Ipul yang selama ini menjadi keluarga kedua, menyenangkan berbagi suka dan duka satu rumah sama kalian selama KKN, semoga kita bertemu kembali dengan menggenggam cita-cita kita masing-masing.
 12. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin.
- Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Februari 2015

Penulis,

Prasetyo Aji Nugroho

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiatisme.....	iii
Halaman Lembar Pengesahan Dosen.....	iv
Berita Acara.....	V
Halaman Motto.....	vi
Halaman Persembahan.....	viv
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xviii
Daftar Gambar.....	xx
Daftar Lampiran.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	7
2.2 Landasan Teori.....	14

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.4 Pendekatan Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.6 Kepuasan Kerja	20
2.2.7 Motivasi Kerja.....	26
2.2.8 Stres Kerja.....	31
2.2.9 Kinerja.....	36
2.2.10 Hubungan Antar Variabel.....	41
2.3 Kerangka Pikir.....	44
2.4 Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Penelitian.....	46
3.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	47
3.2.3 Target Pasar Perusahaan.....	47
3.2.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	48
3.3 Variabel Penelitian.....	49
3.3.1 Variabel Independen (X).....	49
3.3.2 Variabel Intervening (Z).....	50
3.3.3 Variabel Dependen (Y).....	50

3.4 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.4.1 Kepuasan Kerja (X).....	50
3.4.2 Motivasi Kerja (Z_1).....	53
3.4.3 Stres Kerja (Z_2).....	55
3.4.4 Kinerja (Y).....	56
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	59
3.6.1 Uji Validitas.....	60
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	61
3.7 Populasi dan Sampel.....	62
3.8 Metode Analisis Data.....	62
3.8.1 Uji Statistik.....	62
3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	66
3.8.3 Uji Autokorelasi.....	66
3.8.4 Uji Multikolinieritas.....	67
3.8.5 Uji Heteroskedastisitas.....	67
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Hasil Uji Instrumen.....	69
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	69
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.2 Analisis Deskriptif.....	75
4.2.1 Karakteristik Responden.....	75
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	81

4.3 Analisis Kuantitatif.....	90
4.3.1 Analisis Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi.....	90
4.3.2 Analisis Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	106
4.3.3 Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	122
4.3.4 Analisis Jalur.....	130
4.3.5 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	131
4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	135
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	136
4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	136
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	137
4.5.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	139
4.5.4 Koefisien Determinasi.....	140
4.6 Pembahasan.....	141
4.6.1 Penjelasan Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	142
4.6.2 Penjelasan Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	143
4.6.3 Penjelasan Tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	144
4.6.4 Penjelasan Tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja..	145
4.6.5 Penjelasan Tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	146
4.6.6 Penjelasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melai Motivasi Kerja.....	147
4.6.7 Penjelasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui	

Stres Kerja.....	148
BAB V KESIMPULAN dan SARAN.....	150
5.1 Kesimpulan.....	150
5.2 Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA.....	153
LAMPIRAN.....	156

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel.....	69
Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X (Kepuasan Kerja).....	70
Tabel 4.3 Validitas pernyataan Z (Motivasi Kerja).....	71
Tabel 4.4 Validitas Pernyataan X ₂ (Stres Kerja).....	72
Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja).....	73
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	75
Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.8 Responden Menurut Usia.....	76
Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Tingkat Peningkatan.....	77
Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Masa Kerja.....	77
Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Jabatan.....	78
Tabel 4.12 Kelompok Responden Menurut Penghasilan.....	79
Tabel 4.13 Kelompok Responden Menurut Asal Daerah.....	80
Tabel 4.14 Kelompok Responden Menurut Status.....	80
Tabel 4.15 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan.....	81
Tabel 4.16 Analisis Diskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X).....	82
Tabel 4.17 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.18 Analisis Diskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z).....	84
Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Motivasi Kerja.....	85
Tabel 4.20 Analisis Diskriptif Variabel Stres Kerja (X ₂).....	86
Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Stres Kerja.....	87
Tabel 4.22 Analisis Diskriptif Variabel Kinerja (Y).....	87

Tabel 4.23 Rekapitulasi Indikator Kinerja.....	89
Tabel 4.24 Rangkuman Persepsi Karyawan Tetap PT. Satu Bintang Jakarta.....	90
Tabel 4.25 Regresi Linier I (<i>ANOVA</i>) Persamaan 1.....	90
Tabel 4.26 Regresi Linier I (<i>coefficients</i>) Persamaan 1.....	91
Tabel 4.27 Regresi Linier I (<i>Model Summary</i>) Persamaan 1.....	91
Tabel 4.28 Kekuatan Indikator Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	92
Tabel 4.29 Kekuatan Indikator Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	92
Tabel 4.30 Regresi Linier II (<i>ANOVA</i>) Persamaan 2.....	106
Tabel 4.31 Regresi Linier II (<i>coefficient</i>) Persamaan 2.....	107
Tabel 4.32 Regresi Linier II (<i>Model Summary</i>) Persamaan 2.....	107
Tabel 4.33 Kekuatan Indikator Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	108
Tabel 4.34 Kekuatan Indikator Stres Kerja terhadap Kinerja.....	108
Tabel 4.35 Analisis Regresi Linier III (<i>Model Summary</i>) Persamaan 3.....	122
Tabel 4.36 Analisis Regresi Linier III (<i>coefficients</i>) Persamaan 3.....	123
Tabel 4.37 Analisis Regresi Linier III (<i>ANOVA</i>) Persamaan 3.....	123
Tabel 4.38 Kekuatan Indikator Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	124
Tabel 4.39 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	135
Tabel 4.40 Data Output Multikolinieritas Persamaan 1.....	136
Tabel 4.41 Data Output Multikolinieritas Persamaan 2.....	137
Tabel 4.42 Data output Uji Autokorelasi Persamaan 1.....	139
Tabel 4.43 Data output Uji Autokorelasi Persamaan 2.....	140
Tabel 4.44 Data output Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1.....	140
Tabel 4.45 Data output Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2.....	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikir.....	44
Gambar 2. Struktur Perusahaan PT. Satu Bintang.....	48
Gambar 3. Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	100
Gambar 4. Hipotesis Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	106
Gambar 5. Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	116
Gambar 6. Hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja.....	122
Gambar 7. Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	130
Gambar 8. Hasil Analisi Jalur.....	131
Gambar 9. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja.....	134
Gambar 10. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja.....	135
Gambar 11. Data Output Heteroskedastisitas persamaan 1.....	138
Gambar 12. Data Output Heteroskedastisitas persamaan 2.....	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	157
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1).....	165
Lampiran 3 Hasil Uji validitas kinerja (Y).....	172
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z).....	185
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_2).....	189
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	193
Lampiran 7 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan.....	194
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	195
Lampiran 9 Analisis Kuantitatif.....	197
Lampiran 10 Data Mentah Kuisisioner.....	202
Lampiran 11 Kerangka Pikir Penelitian.....	210
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	211
Lampiran 12 Foto.....	212
Lampiran 13 Biodata penulis.....	214

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Bagi perusahaan, tingginya kinerja karyawan akan memberikan keuntungan pada perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan bagi karyawan, kepuasan kerja yang terjamin mampu menimbulkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mampu memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Hakim (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena adanya dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja.

Stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Stres kerja muncul karena tekanan dalam pekerjaan. Stres kerja dapat mengganggu kondisi karyawan dalam berfikir sehingga karyawan tidak fokus dengan pekerjaannya. Menurut Handoko (1993:148) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Gejala-gejala stres kerja menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Maria (2010) yang mengatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat memberikan dorongan dalam diri untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan tersebut menimbulkan semangat pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Donalson dan Edward (1993:104) motivasi kerja adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak. Dengan adanya motivasi kerja, seseorang akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh Dwilita dan Maksum (2011) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang terdorong karena kondisi psikologis.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan yang berkepanjangan terhadap perusahaan. Untuk memperoleh keuntungan tersebut, maka karyawan harus dikelola dengan tepat. Pengelolaan yang tepat dapat terlihat dari kinerja karyawan yang stabil dan terus mengalami peningkatan dalam bekerja. Menurut Dharma (2005:1) manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi kerja adalah beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Mahesa (2010) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Noviansyah dan Zunaidah (2011) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara parsial dan signifikan.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan dalam bersaing. Untuk mendapatkan hasil terbaik, maka sumber daya manusia perlu diberikan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia

yang baik mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Menurut Hasibuan (2001:10) manajemen sumber daya manusia yang baik membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan efektif dan efisien. Demi tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan kestabilan kinerja karyawan. Tetapi, kendala yang dihadapi dalam menjaga kestabilan kinerja karyawan adalah masalah tingginya tingkat stres dan rendahnya motivasi kerja yang diakibatkan kepuasan kerja karyawan yang tidak konsisten. Untuk itu perusahaan harus dapat mengelola ketidakstabilan sumber daya manusia yang ada ini untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Perusahaan adalah organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda ekonomi suatu daerah bahkan negara. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk berjalan membantu mencapai visi, misi dan tujuannya. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan akibat pengelolaan internal organisasi yang tidak tepat, maka dari itu penting untuk mengetahui dasar-dasar perencanaan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tidak terjadi kesalahan yang fatal.

PT. Satu Bintang Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia barang dan jasa. Perusahaan ini berdomisili di Jakarta Selatan. Kondisi lingkungan yang dikenal dengan kawasan industri membuat perusahaan ini perlu untuk mengelola karyawannya dengan tepat. Pengelolaan karyawan yang tepat membuat kinerja karyawan meningkat dan akan memberikan pendapatan lebih bagi perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan ini dalam rangka meningkatkan pendapatannya. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi lingkungan perusahaan, ada beberapa aspek

yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja.

Dari beberapa paparan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial?
6. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta?
7. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (stres kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (stres kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Banyak manfaat yang didapatkan dari penelitian, adapun manfaat-manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan peneliti terhadap berbagai hal terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Bagi Universitas

Sebagaimana pustaka yang dapat dibaca oleh seluruh dosen/mahasiswa UII bagi yang berminat tanpa kecuali baik untuk keperluan penelitian ataupun untuk tugas kuliah.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan telah sering dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan antara lain:

Noviansyah dan Zunaidah (2011) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja mengatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti motivasi kerja, stres kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja sedangkan penelitian ini PT. Satu Bintang Jakarta.

Harianto, dkk (2008) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya mengatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja membawa pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti motivasi kerja, stres kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang diteliti, variabel gaya kepemimpinan dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang.

Chandra (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Lie Fung Surabaya mengatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lie Fung Surabaya. Dalam hal ini kepuasan kerja dan stres kerja bertolak belakang. Apabila Kepuasan kerja tinggi maka tingkat stres rendah sehingga mempengaruhi kinerja menjadi tinggi. Begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka tingkat stres tinggi dan mempengaruhi kinerja menjadi rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti Kepuasan kerja, stres kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang diteliti, variabel gaya kepemimpinan dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti Tenaga Kerja Pada PT. Lie Fung Surabaya sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Sandhy (2013) dalam penelitian yang berjudul Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga mengatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti motivasi kerja, stres kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan terletak pada obyek yang di teliti, variabel lingkungan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti Tenaga Kerja Pada RSUD Puri Asih sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Rahmah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staff Keuangan di Pemerintah Kota Makassar mengatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja staff keuangan di pemerintah kota Makassar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti motivasi kerja, stres kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang di teliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti staff keuangan di pemerintah kota Makassar sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Nugrahenny (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Semarang mengatakan bahwa kepuasan kerja, dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang di teliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti Karyawan PT. Bank Mandiri Semarang sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Bindhu dan Sudheeshkumar (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Job Satisfaction and Stress Coping Skills Of Primary School Teachers in*

Carellamengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan stres kerja pada guru sekolah dasar di kota Carella. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja, stres kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti Guru Sekolah Dasar di Kota Carellasedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Rahman (2014) dalam penelitiannya berjudul hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan motivasi intrinsik pada karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh secara simultan dan parsial sedangkan untuk kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja, motivasi kerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada variabel iklim organisasi, obyek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Putri (2013) dalam penelitiannya berjudul lingkungan kerja, stres, konflik pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi dan kinerja. Stres berpengaruh langsung secara negatif terhadap motivasi dan kinerja, sedangkan variabel konflik berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi dan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres kerja, motivasi kerja, kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada variabel lingkungan kerja, konflik, obyek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti karyawan kantor pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Martini dan Fadli (2011) dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres kerja, motivasi kerja, dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Ansaruddin (2012) dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja bagian frontliner PT. Bank Mandiri mengatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres kerja, motivasi kerja, dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada variabel lingkungan kerja, obyek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti bagian frontliner PT. Bank Mandiri sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Nur (2013) dalam penelitiannya yang berjudul konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate mengatakan bahwa konflik, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja dengan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada variabel konflik, objek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti pegawai Universitas Khairun Ternate sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Obiora dan Iwuoha (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *work related stress, job satisfaction and due process in Nigerian Public Service* mengatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada metode, variabel konflik, objek yang diteliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti pegawai pemerintah di Nigeriasebaliknya penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Wani (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *job stress and its impact on employee motivation: a study of a select Commercial Bank* mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Stres kerja membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari peningkatan kinerja karyawan yang semakin tinggi setiap harinya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres kerja dan motivasi kerja dengan

menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini terdapat pada obyek yang di teliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti pegawai Bank Komersial sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Wibowo (2008) dalam penelitian yang berjudul analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang mengatakan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja dengan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada variabel budaya organisasi, obyek yang di teliti dan lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti meneliti karyawan di kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang sedangkan penelitian ini di PT. Satu Bintang Jakarta.

Dalam penelitian terdahulu, terdapat persamaan terhadap variabel-variabel dengan variabel penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel motivasi kerja dan stres kerja sebagai variabel intervening antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan manufaktur, rumah sakit, dan sekolah, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan pengadaan barang dan jasa di Jakarta Selatan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, diperlukanlah pengelolaan yang tepat agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2001:9).

Menurut Rachmawati (2008:1) sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukan terletak pada proses tetapi pada hasil.

Karyawan baru yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dilatih, untuk menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih dengan rutin serta diberikan pengalaman dan motivasi, maka karyawan akan memiliki keterampilan, keahlian dan keprofesionalan dalam bekerja. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2009:1).

Jadi dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia perusahaan dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan apabila dikelola dengan baik.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008:14) tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dan meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Secara rinci tujuan sumber daya manusia menurut Rivai dan Sagala (2009:8) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktifitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tingginya kualitas pelayanan
8. Rendahnya komplain dari pelanggan
9. Meningkatnya bisnis perusahaan

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001:21) antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi dan penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.4 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Sudut pandang membantu manajer dan operasional sumber daya manusia dalam mempertahankan fungsi sumber daya manusia dan aktifitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar. Adapun pendekatan-pendekatan sumber daya manusia menurut (Rivai dan Sagala, 2009:16) antara lain:

1. Pendekatan strategis

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai

sasaran strategisnya, maka sumber daya manusia tidak digunakan secara efektif.

2. Pendekatan SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.

3. Pendekatan manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahlian.

4. Pendekatan sistem

Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang besar yakni perusahaan. Oleh karena itu, upaya SDM harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.

5. Pendekatan proaktif

Menejemen SDM bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

2.2.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem ruang lingkup yang bersifat internal dan eksternal. Tantangan-tantangan MSDM menurut Rivai dan Sagala (2009:26) adalah sebagai berikut:

1. Tantangan internal

Tantangan internal adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan fungsi-fungsi MSDM.

a. Finansial

- b. Penjualan
- c. Keuangan
- d. Pelayanan
- e. Produksi
- f. Dan lain-lain

2. Tantangan eksternal

Tantangan eksternal adalah faktor-faktor yang berada diluar jangkauan kemampuan pengendalian manajemen.

- a. Sektor teknologi
- b. Sektor ekonomi
- c. Sektor sosio kultural
- d. Sektor politik
- e. Sektor internasional

Sedangkan tantangan MSDM menurut Rachmawati (2008:16) yaitu:

1. Faktor internal organisasi

- a. Visi dan misi
- b. Kebijakan
- c. Budaya perusahaan
- d. Pemegang saham dan dewan direksi
- e. Serikat pekerja
- f. Sistem informasi
- g. Perbedaan individu karyawan
- h. Sistem nilai manajer dan karyawan

2. Faktor eksternal organisasi

- a. Angkatan kerja
- b. *Legal consideration*
- c. Persaingan
- d. Konsumen
- e. Teknologi
- f. Politik
- g. Ekonomi

2.2.6 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tersebut memang tidak dapat dirasakan secara langsung. Kepuasan kerja dirasakan secara psikologis saja dan kondisi tersebut akan muncul apabila dia memperoleh hal yang menguntungkan dirinya. Fraser (1985:43) mengatakan bahwa kepuasan kerja, atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan suatu pengertian yang sulit untuk didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan.

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat

secara langsung akan tetapi hanya akan mampu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidak nya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola pikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Kebutuhan akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009:856). Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong melakukan aktivitas tersebut dengan cara bekerja.

Sedangkan menurut Robbins (2002:36) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi pastinya akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut rendah maka akan memunculkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

Jadi dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan akan bangga yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan karena terciptanya keuntungan lebih yang berada diluar ekspektasi sehingga mendatangkan perasaan senang akan hal tersebut.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara harapan, kebutuhan dan nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antarayang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

b. Teori keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equality* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain. Terdapat komponen utama dalam teori keadilan yaitu *input*, *outcomes* dan pembanding. *Input* merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan dan jumlah jam kerja. *Out comes* merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti gaji, tunjangan, status dan penghargaan. Pembandingan dalam hal ini orang lain

yang menjadi pembanding oleh karyawan tersebut dengan membandingkan *input* dan *out comes* yang dimilikinya.

c. Teori dua variabel

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, yang artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Dalam teori ini Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satisfier* atau motivator dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah variabel atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi jabatan. Dengan terpenuhinya variabel ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak terpenuhi variabel ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* adalah variabel yang menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan perusahaan, gaji, pengawasan dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

a. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa

saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2002:203), yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:860) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

2.2.7 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diperlukan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif. Hasibuan (2005:95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2002:55) motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Rivai dan Sagala, 2009:837). Dorongan motivasi terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya dan fokus terhadap hal yang ingin dicapai.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Secara deskriptif tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005:97) adalah untuk memberikan semangat dan dorongan psikologis karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Apabila dijelaskan lebih spesifik tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:97) antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori motivasi yang ditemukan oleh para ahli sumber daya manusia dalam penelitiannya. Adapun teori-teori tersebut antara lain:

a. Teori Maslow

Teori Maslow sering disebut dengan teori kebutuhan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antasra suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Teori kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2011:95) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini mempunyai hubungan antar tingkatannya. Sehingga apabila tingkatan yang dasar sudah dirasa terpenuhi, maka seseorang akan melanjutkan untuk memenuhi kebutuhan ditingkat selanjutnya sampai tingkatan puncak.

b. Teori Mc. Clelland

Dalam studi motivasi, David McClelland (1961, dalam Mangkunegara, 2011:97) mengemukakan adanya tiga kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need for achievement*

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah.

2) *Need for affiliation*

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3) *Need for power*

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Teori ERG

ERG (*existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer (n.d, dalam Mangkunegara, 2011:98). Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1) *Existence Needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari ekstensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.

2) *Relatedness Needs*

Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja atau kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.

3) *Growth Needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi atau kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif misalnya

diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Dari ketiga refleksi dasar kebutuhan diatas dapat disimak akan menimbulkan persepsi sebagai berikut:

- a. Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan.
- c. Sebaliknya apabila semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatian kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan mereka. Berikut hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:838), antara lain:

- a. Kemungkinan untuk berkembang
- b. Jenis pekerjaan
- c. Kebanggaan terhadap pekerjaan

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Rivai dan Sagala, 2009:838), yaitu:

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

2.2.8 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja mampu menurunkan kinerja karyawan. stres kerja berpengaruh terhadap fokus kerja karyawan dalam bekerja. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya.

Menurut Handoko (2012:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang yang mengalami tingkat stres yang tinggi akan lebih cepat marah, agresi dan tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Orang yang mengalami stres kerja pasti akan mengalami penurunan kemampuan dalam melakukan sesuatu karena pastinya seseorang tersebut tidak akan mampu untuk mengendalikan dirinya sendiri.

Menurut Fraser (1985:25) stres adalah suatu kesatuan fisis yang dikaitkan dengan perubahan yang terjadi didalamnya. Suwatno dan Priansa (2011:255) mengatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak

seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut, sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai tingkatan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan akan suatu permasalahan yang sedang dihadapi akan tetapi tidak mampu untuk diselesaikan. Tanda-tanda stres dapat dilihat secara langsung maupun tidak langsung akan tetapi semua itu dapat terlihat sangat mencolok pada saat pegawai tersebut melakukan pekerjaannya.

2. Penyebab Stres Kerja

Beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja merupakan penyebab-penyebab stres (Mangkunegara, 2011:157). Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan *stressors*. Handoko (2012:201) mengatakan bahwa biasanya stres terjadi karena *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, akan tetapi hal itu juga tergantung masing-masing individu.

a. Faktor *On the job*

Kondisi lingkungan dan permasalahan yang berada dalam ruang lingkup perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap tingkatan stres pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun kondisi-kondisi kerja tersebut menurut Handoko (2012:201) adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu

- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

b. Faktor *Off The Job*

Kondisi lingkungan ataupun permasalahan yang berada dalam ruang lingkup diluar perusahaan yang mempengaruhi tingkat stres pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Adapun kondisi-kondisi kerja tersebut adalah menurut Handoko (2012:201) adalah:

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah phisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya.

Hasibuan (2002:204) menyimpulkan terdapat beberapa penyebab stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper (n.d, dalam Rivaidan Sagala, 2009:314) yaitu:

- a. Kondisi Pekerjaan
 - 1) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - 2) Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - 3) Jadwal bekerja
- b. Stres karena peran
 - 1) Ketidakjelasan peran
- c. Faktor interpersonal
 - 1) Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk
 - 2) Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
- d. Perkembangan karier
 - 1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - 2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - 3) Keamanan pekerjaannya.
- e. Struktur organisasi
 - 1) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - 2) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang

- 3) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
- f. Tampilan rumah-pekerjaan
- 1) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
 - 2) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
 - 3) Konflik pernikahan
 - 4) Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Cooper dan Straw (1992, dalam Umar, 2013:44) mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah.

2. Tingkah laku

Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari tiga bagian, yaitu:

- a. Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, jengkel, gelisah, tidak berdaya, gelisah merasa gagal, merasa diacuhkan, dan kehilangan semangat kerja.
- b. Kesulitan, misalnya dalam hal berkonsentrasi, berfikir jernih, dan membuat keputusan.
- c. Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam berpenampilan, dan minat terhadap orang lain.

3. Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkebutuhan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

2.2.9 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja yang baik membawa perusahaan memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja perlu dikelola dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dharma (2005:1) berasumsi bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh para manajer. Pada dasarnya, manajemen kinerja tersebut adalah proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi. Manajemen kinerja didasarkan pada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja, dan pengembangan yang dimana semua itu dinilai secara objektif.

Hasibuan (2005:126) mengemukakan bahwa produktivitas (kinerja) adalah perbandingan antara *input* (masukan) dan *output* (hasil) serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa. Jika produktivitas naik ini hanya akan memungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Armstrong (2004:52) mengatakan bahwa manajemen kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, maupun individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu tujuan dan kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi terencana yang telah disepakati.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:350) manajemen kinerja adalah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, serta mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan.

2. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja secara umum adalah agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Untuk memperoleh tujuan tersebut, maka kinerja harus dikelola dengan baik. Noe, dkk (1999, dalam Dharma, 2005:19) menyebutkan ada tiga hal yang menjadi tujuan manajemen kinerja, yaitu:

- a. Tujuan stratejik
- b. Tujuan administratif
- c. Tujuan pengembangan

Sedangkan secara khusus dan spesifik, tujuan manajemen kinerja menurut Dharma (2005:29) adalah:

- a. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan
- b. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- c. Membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas
- d. Membantu memberdayakan karyawan
- e. Dan masih banyak lainnya.

Tujuan manajemen kinerja secara menyeluruh menurut Armstrong (2004:56) adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Sedangkan menurut Menurut Gomes (2003:135) secara umum tujuan penilaian performansi dapat dibedakan atas dua macam, yakni:

- a. Untuk memberikan penghargaan atas kinerja sebelumnya (*to reward past performance*),
- b. Untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*).

3. Faktor-Faktor Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2011:67) sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan

Dapat dijelaskan bahwa orang yang mempunyai pekerjaan berdasarkan kemampuan dasar yang dia miliki pasti akan mempunyai kinerja yang maksimal dibandingkan orang yang mempunyai pekerjaan tapi tidak memiliki dasar yang matang terhadap pekerjaannya tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa orang benar adalah orang yang berada dipekerjaan yang benar dan sesuai dengan kemampuannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi yang terarah mampu menjadikan faktor pendorong dalam diri pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Karena pada dasarnya sikap mental mampu mendorong menjadi percaya diri dalam melaksanakan suatu tanggung jawab.

4. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat digunakan sebagai standar ukurannya. Menurut Hasibuan (2002:95) baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

b. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

g. Tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik Gomes (2003:142) mengungkapkan beberapa dimensi ataupun kriteria yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan.

2.2.10 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan secara langsung dan tidak langsung. Kepuasan kerja mampu menimbulkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Perasaan nyaman ini digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja akan membawa motivasi kerja seseorang juga ikut mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Apabila kepuasan kerja menjadi rendah maka motivasi kerja seseorang juga akan mengalami penurunan. Menurut Siagian (2004:286) kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan dua komponen yang memiliki keterkaitan yang sama dan saling berhubungan.

2. Hubungan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja dapat menurunkan motivasi kerja seseorang dalam bekerja. Stres kerja dapat memberikan dampak yang buruk apabila tidak dikelola dengan baik. Dampak stres kerja dapat berupa penyakit mulai bermunculan, sikap dan tingkah

laku menjadi berubah serta mengalami penurunan terhadap motivasi kerja. Stres kerja muncul karena beban yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang dirasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Faktor tersebut memunculkan rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaan. Stres kerja akan berdampak pada penurunan motivasi kerja, kinerja, tingginya tingkat absensi, tingginya stres kerja dan lain-lain (Siagian, 2004:301).

3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang positif. Karyawan yang merasa puas akan merasa bangga dan akan bekerja dengan maksimal. perlu untuk melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja seseorang. Pengukuran digunakan untuk mengetahui standar pemberian timbal balik yang akan diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Siagian (2004:297) terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Artinya menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa sulit untuk melakukan hal tersebut.

4. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

Terdapat korelasi langsung antara stres kerja dan prestasi kerja. Stres kerja mampu meningkatkan dan menurunkan kinerja seseorang dalam bekerja. Pengelolaan yang baik dan tepat menjadikan seseorang dapat bekerja pada titik maksimalnya. Pengelolaan stres harus berada pada titik ideal. Titik ideal dapat diartikan sebagai titik dimana tingkat stres sudah mencapai puncak dan apabila ditambah lagi maka akan terjadi penurunan terhadap prestasi kerja secara drastis. Siagian (2004:303) jelaslah bahwa stres dapat berperan positif terhadap perilaku

seseorang dalam pekerjaannya, perlu untuk selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan intensitas stres berada pada tingkatan ideal agar dapat digunakan untuk memacu prestasi kerja.

Stres kerja dapat dikatakan sebagai bagian dari tantangan kerja. Tantangan diberikan untuk memacu seseorang agar lebih berkembang. Perkembangan seseorang dapat terlihat dari perubahan terhadap sikap, perilaku dan prestasi kerja. Menurut Higgins (n.d, dalam Umar, 2008:35) bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja menjadi tidak ada dan akibatnya prestasi kerja menjadi rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah. Ada pengecualian jika stres kerja sudah maksimal maka tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak akan lagi dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasinya.

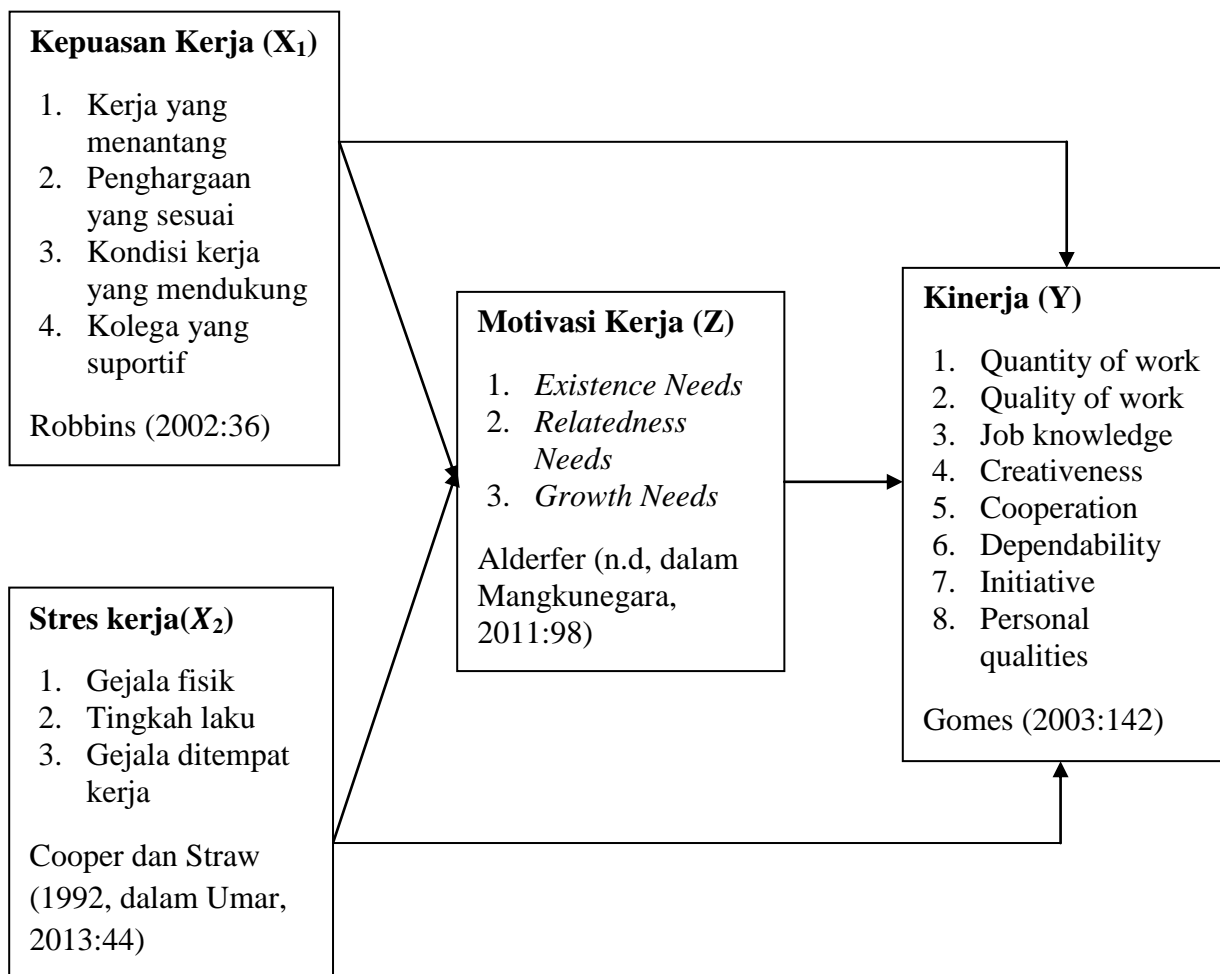
5. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memberikan stimulasi atau rangsangan pada diri seseorang agar selalu melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat. Rangsangan atau stimulasi tersebut berbentuk dalam semangat untuk bekerja dengan maksimal. Hal inilah yang memberikan korelasi positif yang membawa motivasi kerja dapat memberikan peran terhadap peningkatan kinerja secara maksimal dan dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:171) motivasi kerja perlu diperdayakan karena akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar kinerjanya menjadi tinggi. Karyawan yang dikelola dengan baik akan memberikan kinerja terbaik selama hal tersebut di dampingi dengan adanya kompensasi yang

memadai. Teori tersebut juga didukung oleh Siagian (2004:286) yang mengatakan bahwa apabila motivasi dikelola dengan baik maka akan mampu membawa karyawan bekerja dengan maksimal dengan jangka waktu yang panjang.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan stres kerja sebagai variabel intervening, maka hubungan ke empat variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerjapada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
- H₃: Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerjaterhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
- H₄: Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerjaterhadap kinerjapada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
- H₅ : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
- H₆: Diduga pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.
- H₇ : Diduga pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti data primer yang diperoleh dari perusahaan. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2005:38). Metode kuantitatif bersifat terstruktur sehingga lebih mudah dibaca periset. Pendekatan penelitian ini berdasarkan data. Data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (Sumarsono, 2004:65). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan menggunakan teknik survei. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian pada perusahaan PT. Satu Bintang Jakarta yang beralamat di Jalan Bunga Pratama Indah Blok B-5 RT. 02 RW. 20 Pamulang Timur, Pamulang, Tangerang Selatan, Jakarta.

3.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Satu Bintang Jakarta didirikan pada tanggal 14 Januari 1993. Pada awalnya perusahaan ini bernama CV. Salga. Seiring banyaknya permintaan kebutuhan konsumen, dan untuk mengembangkan perusahaan maka pada tanggal 31 Oktober 2003 CV. Salga resmi mengubah namanya menjadi PT. Satu Bintang Jakarta.

PT. Satu bintang Jakarta di pimpin oleh ibu Septi Rahayu. Beliau menjadi direktur utama perusahaan sejak pertama kali perusahaan ini berdiri. Beliau merupakan sosok pemimpin yang ulet, tegas dan bijaksana. Karena kepemimpinan beliau, perusahaan PT. Satu Bintang Jakarta bisa diterima pasar indonesia. Bahkan ada beberapa perusahaan asing lain ingin melakukan kerja sama dengan beliau. Akan tetapi, karena keterbatasan tenaga dan fikiran membuat beliau menolak tawaran tersebut dan fokus terhadap pasar domestik saja.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi serta tujuan yang berbeda-beda. Visi dan misi dikenal dengan identitas perusahaan yang mencerminkan kepribadian dari perusahaan dan menjadi pembeda dengan perusahaan lain. Adapun visi dari PT. Satu Bintang Jakarta adalah “Menjadi Perusahaan terkemuka dan terpercaya dalam bidang Pengadaan barang, dan Jasa di Indonesia. Sedangkan misinya adalah “Meningkatkan *Quality, OnTimeDelivery* dan *Profesioalisme*” dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik.

3.2.3 Target Pasar Perusahaan

PT. Satu Bintang Jakarta bergerak dalam bidang pengadaan barang dan jasa. Untuk barang, perusahaan ini melayani pengadaan keperluan alat kantor, barang cetakan, alat komputer, bahan kontruksi dan lain-lain. Sedangkan untuk jasa, perusahaan ini melayani jasa pengadaan acara, baik itu *event organizer* maupun *wedding organizer*.

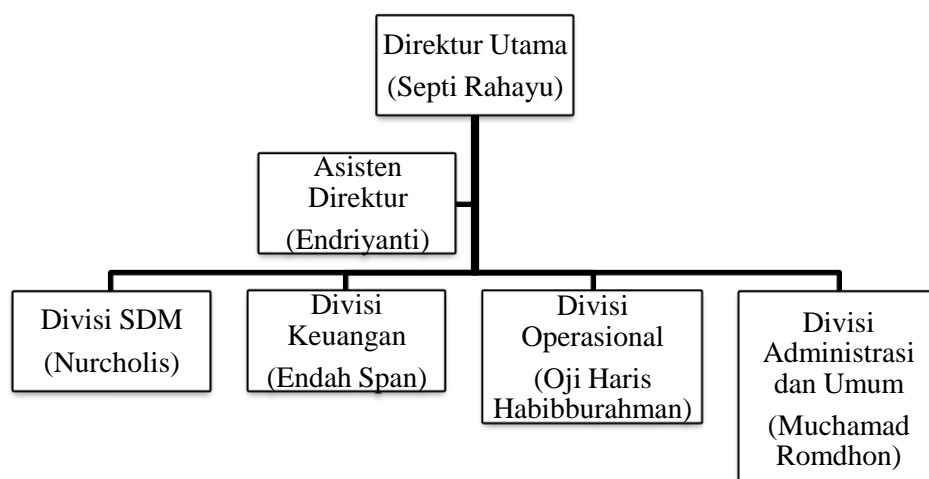
PT. Satu Bintang Jakarta mempunyai jangkauan bisnis yang sudah luas dan dikenal dikalangan para perusahaan besar. PT. Satu Bintang Jakartamelayani

setiap permintaan baik barang ataupun jasa diseluruh indonesia dari Sabang sampai Meraoke. Untuk pangsa pasar yang dituju adalah semua, baik dari kalangan perusahaan menengah kebawah ataupun dari menengah keatas.

Untuk mendapatkan suatu proyek, PT. Satu Bintang mengikuti tender-tender yang diadakan oleh semua perusahaan. Tender ada yang bersifat tertutup dan terbuka, jadi perlu informasi yang banyak agar bisa mendapatkan pasar yang diinginkan. Banyak perusahaan besar yang pernah menjadi *client* dari PT. Satu Bintang Jakarta tersebut, salah satu client tetap dari perusahaan ini adalah PT. Frisian Flag Indonesia atau perusahaan susu bendera. Untuk memperkuat perusahaan direktur utama rutin melakukan riset pengembangan perusahaan untuk memantau perkembangan perusahaan agar berada pada jalurnya.

3.2.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan atau organisasi sudah selayaknya memiliki suatu struktur organisasi yang nantinya akan menunjang kinerja perusahaan. Berikut struktur organisasi di PT. Satu Bintang Jakarta:



Gambar 2. Struktur Perusahaan PT. Satu Bintang

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

Dari Gambar 2, diketahui bahwa direktur utama mempunyai asisten pribadi yang membawahi empat kepala divisi ahli pada masing-masing bidang. Keterampilan, keprofesionalitas dan kejujuran sangat dijunjung tinggi dalam struktur ini, kondisi tersebut membetuk mental setiap divisi untuk saling berkorelasi penuh dalam memajukan perusahaan.

Perusahaan ini memiliki karyawan tetap sebanyak 35 orang termasuk pimpinan dan ketua divisi yang ada diperusahaan. Perusahaan ini lebih banyak menggunakan tenaga luar (karyawan tidak tetap) untuk membantu apabila kekurangan sumber daya manusia pada saat memenuhi permintaan *client* dalam setiap proyeknya. Hal ini dianggap sangat efisien dalam menjaga stabilitas perusahaan setiap harinya.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).

3.3.2 Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2007:5). Variabel ini merupakan variabel penyalur atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah motivasi kerja (Z).

3.3.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan akan bangga yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan karena terciptanya keuntungan lebih yang berada diluar ekspektasi sehingga mendatangkan perasaan senang akan hal

tersebut. Menurut Robbins (2002:36) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seseorang, penulis menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2002:36) antara lain:

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Indikatornya:

- a. Pekerjaan dengan menggunakan kemampuan
- b. Pekerjaan dengan menggunakan keterampilan
- c. Pekerjaan tidak rutin yang beragam
- d. Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Timbal balik dari pimpinan

2. Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

Indikatornya:

- a. Sistem pembayaran yang adil

- b. Sistem pembayaran sesuai dengan harapan karyawan
 - c. Kebijakan promosi yang adil
 - d. Kebijakan promosi sesuai dengan harapan karyawan
3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

Indikatornya:

- a. Lingkungan kerja yang nyaman
 - b. Lingkungan kerja bersih
 - c. Lingkungan kerja tertata rapi
 - d. Lingkungan kerja tidak bising
 - e. Lingkungan kerja mempunyai fasilitas internet
 - f. Lingkungan kerja yang memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan rutin dan pekerjaan tidak rutin
4. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Indikatornya:

- a. Rekan kerja yang toleran

- b. Rekan kerja saling menghargai
- c. Sikap ramah dari atasan
- d. Atasan mendengarkan keluhan karyawan
- e. Atasan mendengarkan saran karyawan
- f. Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan karyawan
- g. Atasan memberikan pujian atas keberhasilan karyawan
- h. Atasan memberikan motivasi kepada karyawan

3.4.2 Stres Kerja (X₂)

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan akan suatu permasalahan yang sedang dihadapi akan tetapi tidak mampu untuk diselesaikan. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Untuk mengetahui tingkat stres kerja seseorang maka penulis menggunakan indikator dari Cooper dan Straw (1992, dalam Umar, 2013:44) yang mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah.

Indikatornya:

- a. Munculnya rasa letih pada tubuh
- b. Tidak fokus dalam bekerja
- c. Merasa mudah gelisah

d. Munculnya rasa sakit pada kepala

2. Tingkah laku

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan yang tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja.

Indikatornya:

- a. Perasaan yang tidak stabil
- b. Kesulitan berkonsentrasi
- c. Tidak dapat berfikir jernih
- d. Kehilangan semangat kerja

3. Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Indikator:

- a. Kepuasan kerja yang rendah
- b. Kinerja yang menurun
- c. Semangat kerja menurun
- d. Pengambilan keputusan yang tidak tepat
- e. kreativitas yang menurun
- f. Inovasi yang menurun

3.4.3 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya dan fokus terhadap hal yang ingin dicapai. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antarsuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Alderfer, n.d dalam Mangkunegara, 2011:98).

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja seseorang, penulis menggunakan indikator menurut Alderfer (dalam Mangkunegara, 2011:98) antara lain:

1. *Existence Needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari ekstensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.

Indikatornya:

- a. Karyawan mendapatkan gaji standar UMK (upah minimum karyawan)
- b. Karyawan mendapatkan bonus yang sesuai
- c. Karyawan mendapatkan promosi jabatan
- d. Karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan
- e. Karyawan mendapatkan rasa aman saat bekerja

2. *Relatedness Needs*

Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja atau kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.

Indikatornya:

- a. Karyawan dapat berinteraksi dilingkungan kerja

- b. Karyawan dapat berinteraksi dengan sahabat
- c. Karyawan dapat berinteraksi dengan keluarga
- d. Karyawan dapat berinteraksi dengan atasan
- e. Karyawan diakui keberadaannya dalam masyarakat

3. *Growth Needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi atau kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif misalnya diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Indikatornya:

- a. Karyawan menjadi produktif
- b. Karyawan menjadi kreatif
- c. Karyawan berkembang secara terus menerus
- d. Karyawan mengalami peningkatan kemampuan
- e. Karyawan mengalami peningkatan kepandaian

3.4.4 Kinerja (Y)

Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:350) manajemen kinerja adalah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka

Untuk mengetahui baik dan buruknya kinerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Gomes (2003:142) antara lain:

1. *Quantity of work*,

Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Indikatornya:

- a. Karyawan dapat menyelesaikan tepat waktu
- b. Karyawan mampu memenuhi jumlah permintaan barang
- c. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

2. *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Indikatornya:

- a. Karyawan memenuhi syarat untuk bekerja
- b. Karyawan bekerja berdasarkan standar kerja
- c. Karyawan bekerja dengan cekatan
- d. Karyawan menjaga mutu pekerjaan
- e. Karyawan menjaga mutu produk

3. *Job knowledge*

Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Indikatornya:

- a. Karyawan mengetahui bidang pekerjaan secara rinci
- b. Karyawan memahami pekerjaan rutin

- c. Karyawan memahami pekerjaan tidak rutin
- d. Karyawan mempunyai keterampilan khusus
- e. Karyawan mempunyai wawasan luas

4. *Creativeness*

Yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Indikatornya:

- a. Karyawan memberikan ide atau gagasan
- b. Dapat menyelesaikan masalah yang muncul
- c. Mampu menciptakan situasi kerja yang berbeda

5. *Cooperation*

Yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama karyawan organisasi.

Indikatornya:

- a. Karyawan bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain
- b. Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain
- c. Karyawan dapat mengimbangi keterampilan karyawan lain
- d. Karyawan bersedia berbagi keterampilan dengan karyawan lain

6. *Dependability*

Yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.

Indikatornya:

- a. Karyawan memberikan kontribusi tenaga dalam pekerjaan
- b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri

- c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri
- d. Karyawan memiliki kesadaran untuk bekerja secara mandiri

7. *Initiative*

Yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Indikatornya:

- a. Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan rutin secara mandiri
- b. Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan tidak rutin secara mandiri
- c. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab
- d. Karyawan dapat menjaga amanah (tugas) dari atasan
- e. Karyawan menjadi lebih peka di lingkungan sekitar

8. *Personal qualities*

Yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan.

Indikatornya:

- a. Ketaatan dalam melaksanakan ibadah
- b. Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja
- c. Karyawan bersikap baik dengan dilingkungan kerja
- d. Karyawan bersikap komunikatif dilingkungan kerja

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, sedangkan data sekunder adalah semua data yang

diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait dengan PT. Satu Bintang Jakarta dan penelitian terdahulu.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu:

- 5 = Sangat setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak setuju
- 1 = Sangat tidak setuju

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Azwar, 2001:19):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ}	= Koefisien korelasi
X	= Skor yang ada dibutir item
Y	= Total skor
n	= Jumlah subyek
$\sum X$	= Jumlah skor X
$\sum Y$	= Jumlah skor Y
$\sum Z$	= Jumlah skor Z

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2005). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005. 282):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

$$r_i = \text{Alfa Cronbach}$$

$$\sum S_i^2 = \text{mean kuadrat kesalahan}$$

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih.

3.7 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004:49). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap sebanyak 35 pegawai.

Sampel adalah suatu proses pemilihan suatu bagian (contoh) yang representatif dari suatu populasi (Sumarsono, 2004:51). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.8 Metode Analisis Data

Ada dua metode data, yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Menurut Ghozali (2006:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistika dengan model regresi dan analisis jalur.

3.8.1 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Tahap I

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan stres kerja.

a. Analisis Regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Stres Kerja

Z = Motivasi Kerja

e = Error

b. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Y = a + b_1Z + e$$

dimana:

Y = Kinerja

Z = Motivasi Kerja

e = Error

2. Analisis Regresi Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan dan stres kerja terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

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

dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Stres Kerja

e = Error

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui lebih jauh hubungan antar variabel, salah satu alat analisis yang bisa digunakan adalah koefisien determinasi. Dengan koefisien determinasi, kita bisa mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain. Untuk memperoleh nilai koefisien determinasi, kita bisa menghitung variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen. Dan kita bisa menghitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Untuk pengujian kontribusi kemampuan menjelaskan variabel bebas untuk bersama-sama terhadap variasi variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) berganda dimana nilai koefisiennya antara $0 \leq 1$, hal ini berarti bahwa nilai R^2 yang semakin besar mendekati 1 merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

4. Uji F (Serentak)

Uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.

- b. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05

- c. Membuat kesimpulan:

- 1) Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.
- 2) Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 16.

5. Uji *t* (Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

(Nugroho, 2005:54). Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

b. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05

c. Membuat kesimpulan:

- 1) Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.
- 2) Jika $p < \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 16.

3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Gozhali, 2005).

Pada data *crosssection*(silang waktu) masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Uji Durbin-Watson (DW test) hanya digunakan untuk autokorelasi *first order autocorrelation*(tingkat satu) dan mensyaratkan adanya *intercept*(konstanta) didalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut (Ghozali, 2005):

1. $0 < d < d_l$, ditolak berarti tidak ada autokorelasi positif.
2. $d_l \leq d \leq d_u$, tidak ada keputusan berarti tidak ada autokorelasi positif.
3. $4 - d_l < d < 4$, ditolak berarti tidak ada korelasi negatif.
4. $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$, tidak ada keputusan berarti tidak ada korelasi negatif.
5. $D_u < d < 4 - d_u$, tidak ditolak berarti tidak ada korelasi positif atau negatif.

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variances Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:136).

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians

sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastitas (Situmorang, 2010:95). Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada 35 orang karyawan tetap pada semua divisi di perusahaan PT. Satu Bintang Jakarta. Penelitian berjalan dengan lancar tanpa adanya kendala. Semua kuisisioner terisi sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh peneliti. Ada beberapa kuisisioner yang diisi oleh karyawan kontrak akan tetapi hal tersebut tidak menjadi masalah karena hanya sampel dari seluruh karyawan tetap yang nantinya akan diambil dan diolah menjadi data untuk mendapatkan informasi. Sehingga apabila diukur maka *return rate* kuisisioner dalam penelitian ini adalah 100 persen.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Kepuasan Kerja (X)	28
2	Motivasi Kerja (Z_1)	15
3	Stres Kerja (Z_2)	14
4	Kinerja (Y)	33
Total Pertanyaan		90

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 1, hal 157)

Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel kepuasan kerja, variabel motivasi kerja, variabel stres kerja dan variabel kinerja. Data yang diambil dari 35 Karyawan itu selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 16.

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r hit dan r Tabel dimana r Tabel=0,282 ($df=N-2$, $35-2=33$ pada $\alpha=0,05$). Bila r hit

lebih besar dari r Tabel ($r_{hit} > r_{Tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, Bila r_{hit} lebih kecil dari r_{Tabel} ($r_{hit} < r_{Tabel}$) maka pertanyaan dianggap gugur.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X (Kepuasan Kerja)

No.	Pertanyaan	r_{hit}	r_{Tabel}	Keterangan
A. Kerja yang menantang				
X _{1.1}	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	0,362	0,282	Valid
X _{1.2}	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan	0,293	0,282	Valid
X _{1.3}	Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam	0,230	0,282	Tidak Valid
X _{1.4}	Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.	0,471	0,282	Valid
X _{1.5}	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	0,315	0,282	Valid
B. Penghargaan yang sesuai				
X _{1.6}	Pembayaran gaji saya terima secara adil	0,583	0,282	Valid
X _{1.7}	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	0,569	0,282	Valid
X _{1.8}	Kebijakan promosi dilakukan secara adil	0,558	0,282	Valid
X _{1.9}	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	0,611	0,282	Valid
C. Kondisi kerja yang mendukung				
X _{1.10}	Lingkungan kerja saya nyaman	0,367	0,282	Valid
X _{1.11}	Lingkungan kerja saya bersih	0,354	0,282	Valid
X _{1.12}	Lingkungan kerja saya tertata rapi	0,391	0,282	Valid
X _{1.13}	Lingkungan kerja saya tidak bising	0,434	0,282	Valid
X _{1.14}	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	0,355	0,282	Valid
X _{1.15}	Lingkungan kerjamemudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	0,495	0,282	Valid
D. Kolega yang suportif				
X _{1.16}	Sikap toleran dari rekan kerja	0,548	0,282	Valid
X _{1.17}	Rekan kerja menghargai usaha saya	0,629	0,282	Valid
X _{1.18}	Atasan bersikap ramah terhadap saya	0,509	0,282	Valid
X _{1.19}	Atasan mendengarkan keluhan saya	0,735	0,282	Valid
X _{1.20}	Atasan mendengarkan saran saya	0,757	0,282	Valid
X _{1.21}	Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya	0,660	0,282	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

X _{1.22}	Atasan memberikan pujian atas keberhasilan saya	0,595	0,282	Valid
X _{1.23}	Atasan memberikan motivasi kepada saya	0,703	0,282	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 2, hal 165)

Dari data diatas Tabel 4.2, terdapat 1 sampai 23 pernyataan pada lembar kuisioner. Terdapat satu pertanyaan yang tidak valid, kemungkinan hal tersebut disebabkan karena pekerjaan yang dikerjakan mempunyai standar yang jelas, sehingga tidak mempunyai pekerjaan yang beragam. Dari semua pernyataan variabel kepuasan kerja (X) rata-rata semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

Tabel 4.3 Validitas pernyataan Z (Motivasi Kerja)

No.	Pertanyaan	r_{hit}	r_{Tabel}	Keterangan
A. Existence Needs				
Z ₁	Saya ingin mendapatkan gaji standar UMK	0,436	0,282	Valid
Z ₂	Saya ingin mendapatkan bonus yang sesuai	0,359	0,282	Valid
Z ₃	Saya ingin mendapatkan promosi jabatan	0,341	0,282	Valid
Z ₄	Saya ingin mendapatkan pengakuan dari atasan	0,369	0,282	Valid
Z ₅	Saya ingin mendapatkan rasa aman saat bekerja	0,320	0,282	Valid
B. Relatedness Needs				
Z ₆	Saya ingin berinteraksi di lingkungan kerja	0,477	0,282	Valid
Z ₇	Saya ingin berinteraksi dengan sahabat	0,439	0,282	Valid
Z ₈	Saya ingin berinteraksi dengan keluarga	0,497	0,282	Valid
Z ₉	Saya ingin berinteraksi dengan atasan	0,326	0,282	Valid
Z ₁₀	Saya ingin diakui keberadaannya dalam masyarakat	0,477	0,282	Valid
C. Growth Needs				
Z ₁₁	Saya ingin lebih produktif dalam bekerja	0,468	0,282	Valid
Z ₁₂	Saya ingin lebih kreatif dalam bekerja	0,593	0,282	Valid
Z ₁₃	Saya ingin mengembangkan diri secara terus menerus	0,515	0,282	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

Z ₁₄	Saya ingin meningkatkan kemampuan dalam bekerja	0,448	0,282	Valid
Z ₁₅	Saya ingin meningkatkan kepandaian	0,509	0,282	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 4, hal 185)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 15 pernyataan pada lembar kuisisioner dimana seluruh kuisisioner memenuhi syarat dan dapat dikatakan valid. Pernyataan variabel motivasi kerja (Z₁) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan X₂ (Stres Kerja)

No.	Pertanyaan	r _{hit}	r _{Tabel}	Keterangan
A. Gejala Fisik				
X _{2.1}	Munculnya rasa letih pada tubuh	0,853	0,282	Valid
X _{2.2}	Tidak fokus dalam bekerja	0,779	0,282	Valid
X _{2.3}	Merasa mudah gelisah	0,826	0,282	Valid
X _{2.4}	Munculnya rasa sakit pada kepala	0,834	0,282	Valid
B. Tingkah Laku				
X _{2.5}	Perasaan menjadi tidak stabil	0,770	0,282	Valid
X _{2.6}	Merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	0,791	0,282	Valid
X _{2.7}	Tidak dapat berfikir jernih	0,851	0,282	Valid
X _{2.8}	Merasa kehilangan semangat bekerja	0,824	0,282	Valid
C. Gejala di Tempat Kerja				
X _{2.9}	Kepuasan kerja menjadi rendah	0,746	0,282	Valid
X _{2.10}	Prestasi kerja mengalami penurunan	0,784	0,282	Valid
X _{2.11}	Semangat kerja mengalami penurunan	0,785	0,282	Valid
X _{2.12}	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	0,764	0,282	Valid
X _{2.13}	Kreativitas mengalami penurunan	0,752	0,282	Valid
X _{2.14}	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	0,783	0,282	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 5, hal 189)

Dari data diatas Tabel 4.4, terdapat 1 sampai 14 pernyataan pada lembar kuisisioner dimana semua pertanyaan dinyatakan valid karena terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r_{hit}	r_{Tabel}	Keterangan
A . Quantity of work				
Y ₁	Kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan	0,489	0,282	Valid
Y ₂	Kemampuan memenuhi jumlah barang sesuai permintaan	0,448	0,282	Valid
Y ₃	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	0,310	0,282	Valid
B. Quality of work				
Y ₄	Pemenuhan syarat untuk bekerja	0,310	0,282	Valid
Y ₅	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	0,463	0,282	Valid
Y ₆	Kecekatan dalam bekerja	0,627	0,282	Valid
Y ₇	Kemampuan menjaga mutu pekerjaan	0,545	0,282	Valid
Y ₈	Kemampuan menjaga mutu produk	0,639	0,282	Valid
C. Job Knowledge				
Y ₉	Pengetahuan mengenai bidang pekerjaan dengan rinci	0,528	0,282	Valid
Y ₁₀	Pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan	0,662	0,282	Valid
Y ₁₁	Pemahaman terhadap pekerjaan tidak rutin yang diberikan	0,460	0,282	Valid
Y ₁₂	Penggunaan keterampilan khusus dalam bekerja	0,523	0,282	Valid
Y ₁₃	Penggunaan wawasan yang luas dalam bekerja	0,622	0,282	Valid
D. Creativeness				
Y ₁₄	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	0,508	0,282	Valid
Y ₁₅	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul	0,429	0,282	Valid
Y ₁₆	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda	0,273	0,282	Tidak Valid
E. Cooperation				
Y ₁₇	Kemauan bekerja sama dengan karyawan lain	0,516	0,282	Valid
Y ₁₈	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	0,576	0,282	Valid
Y ₁₉	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain	0,466	0,282	Valid
Y ₂₀	Kemauan berbagi keterampilan dengan karyawan lain	0,365	0,282	Valid
F. Dependability				
Y ₂₁	Kontribusi tenaga dalam pekerjaan	0,655	0,282	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

Y ₂₂	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	0,686	0,282	Valid
Y ₂₃	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	0,649	0,282	Valid
Y ₂₄	Kesadaran dalam bekerja secara mandiri	0,554	0,282	Valid
G. Initiative				
Y ₂₅	Semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	0,444	0,282	Valid
Y ₂₆	Semangat menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	0,575	0,282	Valid
Y ₂₇	Kemauan untuk bertanggung jawab	0,461	0,282	Valid
Y ₂₈	kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	0,597	0,282	Valid
Y ₂₉	Kepekaan terhadap lingkungan sekitar	0,496	0,282	Valid
H. Personal quality				
Y ₃₀	Ketaatan dalam melaksanakan ibadah	0,557	0,282	Valid
Y ₃₁	Sikap ramah dilingkungan kerja	0,480	0,282	Valid
Y ₃₂	Sikap baik dilingkungan kerja	0,599	0,282	Valid
Y ₃₃	Sikap komunikatif di lingkungan kerja	0,576	0,282	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 3, hal 172)

Dari data diatas Tabel 4.5, terdapat 1 sampai 33 pernyataan pada lembar kuisioner. Terdapat satu pertanyaan yang tidak valid, hal tersebut terjadi mungkin karena tidak adanya rasa untuk ingin menciptakan suasana beda dalam bekerja. Akan tetapi, sebagian besar pernyataan variabel kinerja (Y) dapat dikatakan valid, terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabel merupakan salah cara untuk mengetahui bahwa kuisioner penelitian yang dilakukan reliabel. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai alfa berada lebih dari 0,6.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i> alfa	Sig	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X)	0,932	> 0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (Z ₁)	0,908	> 0,6	Reliabel
3	Stres Kerja (Z ₂)	0,972	> 0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,950	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 6, hal.193)

Dari Tabel diatas Tabel 4.6 di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat diterima dalam uji kelayakan kuisisioner. Hal ini terbukti dengan nilai alfa > tingkat signifikansi (0,6).

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Karyawan

1. Kelompok Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 35 karyawan berkaitan dengan jenis kelamin karyawan, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Kelompok Karyawan Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Pria	21	60
2	Wanita	14	40
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015(Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel4.7 diatas, diketahui bahwa dari 35 karyawan penelitian ini 21 orang atau 60 persen adalah pria dan 14 orang atau 40 persen adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini adalah pria, yaitu mencapai 60 persen.

2. Kelompok Karyawan Menurut Usia

Kategori karyawan berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Karyawan Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	Kurang 27 Tahun	14	40
2	27-35 Tahun	13	37
3	36-42 Tahun	6	17
4	Lebih dari 42 Tahun	2	6
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa dari 35 karyawan penelitian ini yang berumur kurang dari 27 tahun sebanyak 14 orang atau 40 persen, karyawan yang berumur 27-35 tahun sebanyak 13 orang atau 37 persen, 36-42 tahun sebanyak 6 orang atau 17 persen dan karyawan lebih dari 42 tahun sebanyak 2 orang atau 6 persen. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini berumur kurang dari 27 tahun, yaitu mencapai 40 persen.

3. Kelompok Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Kategori karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 5 kategori, yakni Sarjana (S1, S2, S3), Diploma (DI, DII, DIII), SMU/SMK, SLTP dan SD. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 35 karyawan diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Kelompok Karyawan Menurut Tingkat Peningkatan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	SD	2	6
2	SMP	2	6
3	SMA/SMK	6	17
4	Diploma	7	20
5	Sarjana	18	51
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

Tabel 4.9 diatas menggambarkan bahwa dari 35 karyawan penelitian ini, 2orang karyawan atau 6 persen adalah tamat SD, 2 orang atau 6 persen adalah tamat SMP, 6 orang atau 17 persen adalah tamat SMA/SMK, 7 orang atau 20 persen adalah tamat Diploma dan 18 orang atau 51 persen adalah Sarjana. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Satu Bintang Jakarta adalah lulusan Sarjana yaitu mencapai 51 persen.

4. Kelompok Karyawan Menurut Masa Kerja

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja disajikan menjadi 4 kategori, yaitu kurang dari 3 tahun, antara 3-7 tahu, antara 8-12 tahun, dan lebih dari 12 tahun.Selengkapnya tersaji dalam tabel di halaman selanjutnya.

Tabel 4.10 Kelompok Karyawan Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	Kurang dari 3 Tahun	3	9
2	3-7 Tahun	25	71
3	8-12 Tahun	6	17
4	Lebih dari 12 Tahun	1	3
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa dari 35karyawan penelitian ini 3 orang atau 9 persen dengan masa kerja antara kurang dari 3tahun, 25 orang atau 71 persen dengan masa kerja antara 3-7 tahun, 6 orang atau 17 persen dengan masa kerja antara 8-12 tahun dan 1 orang atau

3 persen dengan masa kerja antara lebih dari 12 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini sudah mempunyai pengalaman kerja selama 3-7 tahun, yaitu mencapai angka 71 persen dari total Karyawan.

5. Kelompok Karyawan Menurut Jabatan

Karakteristik karyawan berdasarkan jabatan disajikan menjadi 4 kategori, yaitu divisi SDM, divisi operasional, divisi administrasi dan umum, serta divisi keuangan. Selengkapnya tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Kelompok Karyawan Menurut Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	%
1	Divisi SDM	10	29
2	Divisi Operasional	8	22
3	Divisi Administrasi dan Umum	8	23
4	Divisi Keuangan	9	26
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015(Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa dari 35 karyawan terdapat 9 orang atau 26 persen yang menjabat pada divisi SDM, 8 orang atau 22 persen pada divisi operasional, 9 orang atau 26 persen pada divisi administrasi dan umum, dan 9 orang atau 26 persen pada divisi keuangan.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisisioner terisi secara merata pada semua divisi perusahaan. karyawan penelitian terbanyak berada menjabat pada divisi SDM.

6. Kelompok Karyawan Menurut Penghasilan

Karakteristik karyawan berdasarkan jabatan disajikan menjadi 4 kategori, yaitu kurang dari Rp.2.000.000, antara Rp.2000.100-Rp.5.000.000, antara Rp.5.000.100-Rp.8.000.000 dan lebih dari 8.000.100. Selengkapnya tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Kelompok Karyawan Menurut Penghasilan

No	Penghasilan	Frekuensi	%
1	Kurang dari 2.000.000	6	17
2	2.000.100-5.000.000	16	46
3	5.000.100-8.000.000	10	28
4	Lebih dari 8.000.100	3	9
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa karyawan yang mempunyai penghasilan kurang dari 2.000.000 sebanyak 6 orang atau 17 persen, penghasilan antara 2.000.100-5.000.000 sebanyak 16 orang atau 46 persen, penghasilan antara 5.000.100-8.000.000 sebanyak 10 orang atau 28 persen dan penghasilan lebih dari 8.000.100 sebanyak 3 orang atau 9 persen. Dapat disimpulkan bahwa penghasilan paling dominan adalah sekitar 2.000.100-5.000.000.

7. Kelompok Karyawan Menurut Asal Daerah

Karakteristik karyawan berdasarkan asal daerah disajikan menjadi 2 kategori, yaitu jawa dan luar jawa.Selengkapnya tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Kelompok Karyawan Menurut Asal Daerah

No	Asal Daerah	Frekuensi	%
1	Jawa	18	51
2	Luar Jawa	17	49
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, karyawan yang berasal dari pulau jawa lebih dominan yaitu sebanyak 18 orang atau 51 persen, sedangkan yang berada diluar pulau jawa sebanyak 17 orang atau 49 persen. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta lebih dominan berasal dari pulau jawa.

8. Kelompok Karyawan Menurut Status

Karakteristik karyawan berdasarkan asal daerah disajikan menjadi 2 kategori, yaitu kawin dan tidak kawin.Selengkapnya tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Kelompok Karyawan Menurut Asal Daerah

No.	Status	Frekuensi	%
1	Kawin	21	60
2	Tidak Kawin	14	40
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, karyawan yang sudah kawin sebanyak 21 orang atau 60 persen sedangkan karyawan yang belum kawin sebanyak 14 orang atau 40 persen.dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih dominan berstatus kawin.

Untuk membantu mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik karyawan, maka berikut ini di tampilkan tabel ringkasan kelompok karyawan yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.15 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakteristik yang dominan	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin	Pria	21	60
2	Usia	Kurang dari 27	14	40
3	Pendidikan	Sarjana	18	51
4	Masa Kerja	Antara 3 – 7 tahun	25	71
5	Jabatan	Divisi SDM	10	29
6	Penghasilan	2.100.000-5.000.000	16	46
7	Asal Daerah	Jawa	18	51
8	Status	Kawin	21	60

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 7, hal.194)

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk tiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi karyawan mengenai unsur-unsur sistem penilaian kinerja dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Persepsi karyawan terhadap unsur-unsur sistem penilaian kinerja dalam mempengaruhi motivasi karyawan di mana rata-rata tertinggi adalah 4 dan rata-rata terendah 1 dapat dikategorikan sebagai berikut:

Range jawaban variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja yaitu:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,61 : Rendah

2,62 – 3,42 : Sedang

3,43 – 4,23 : Tinggi

4,24 – 5.00 : Sangat Tinggi

Persepsi karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta tentang kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan stres kerja diukur melalui kuisioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam Tabel berikut:

Tabel 4.16 Analisis Diskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X)

No.	Pertanyaan	Mean	%	Kategori
X _{1.1}	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	4,00	80,0	Tinggi
X _{1.2}	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan	3,97	79,4	Tinggi
X _{1.3}	Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam	4,03	80,6	Tinggi
X _{1.4}	Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.	3,94	78,8	Tinggi
X _{1.5}	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	3,97	79,4	Tinggi
X_{1.a}	Kerja yang menantang	4,10	82,0	Tinggi
X _{1.6}	Pembayaran gaji saya terima secara adil	4,00	80,0	Tinggi
X _{1.7}	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	3,86	77,2	Tinggi
X _{1.8}	Kebijakan promosi dilakukan secara adil	4,00	80,0	Tinggi
X _{1.9}	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	3,97	79,4	Tinggi
X_{1.b}	Penghargaan yang sesuai	4,13	82,6	Tinggi
X _{1.10}	Lingkungan kerja saya nyaman	3,83	76,6	Tinggi
X _{1.11}	Lingkungan kerja saya bersih	4,06	81,2	Tinggi
X _{1.12}	Lingkungan kerja saya tertata rapi	3,83	76,6	Tinggi
X _{1.13}	Lingkungan kerja saya tidak bising	3,97	79,4	Tinggi
X _{1.14}	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	4,23	84,6	Tinggi
X _{1.15}	Lingkungan kerjamemudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	4,11	82,2	Tinggi
X_{1.c}	Kondisi kerja yang mendukung	4,10	82,0	Tinggi
X _{1.16}	Sikap toleran dari rekan kerja	4,74	94,8	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.16

X _{1.17}	Rekan kerja menghargai usaha saya	3,83	76,6	Tinggi
X _{1.18}	Atasan bersikap ramah terhadap saya	3,94	78,8	Tinggi
X _{1.19}	Atasan mendengarkan keluhan saya	3,89	77,8	Tinggi
X _{1.20}	Atasan mendengarkan saran saya	3,89	77,8	Tinggi
X _{1.21}	Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya	3,83	76,6	Tinggi
X _{1.22}	Atasan memberikan pujian atas keberhasilan saya	3,77	75,4	Tinggi
X _{1.23}	Atasan memberikan motivasi kepada saya	3,83	76,6	Tinggi
X_{1.d}	Kolega yang suportif	3,99	79,8	Tinggi
	Rata-Rata Kepuasan Kerja (X ₁)	3,93	78,6	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Tabel 4.16 diatas menunjukkan persepsi Karyawan tentang variabel ukuran kepuasan kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi Karyawan mengenai proses sebesar 3,93 dan 78,6 persen. Maka variabel kepuasan kerja dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.17 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
X _{1.a}	Kerja yang menantang	4,10	82,0	Tinggi
X _{1.b}	Penghargaan yang sesuai	4,13	82,6	Tinggi
X _{1.c}	Kondisi kerja yang mendukung	4,10	82,0	Tinggi
X _{1.d}	Kolega yang suportif	3,99	79,8	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai variabel kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel kepuasan kerja, terlihat indikator X_{1.b} atau penghargaan yang sesuai memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya.

Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Satu Bintang Jakarta merasa puas apabila penghargaan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Persepsi karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta tentang motivasi kerja diukur melalui kuisisioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Analisis Diskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Mean	%	Kategori
Z ₁	Saya ingin mendapatkan gaji standar UMK	4,51	90,2	Sangat Tinggi
Z ₂	Saya ingin mendapatkan bonus yang sesuai	4,66	93,2	Sangat Tinggi
Z ₃	Saya ingin mendapatkan promosi jabatan	4,71	94,2	Sangat Tinggi
Z ₄	Saya ingin mendapatkan pengakuan dari atasan	4,63	92,6	Sangat Tinggi
Z ₅	Saya ingin mendapatkan rasa aman saat bekerja	4,66	93,2	Sangat Tinggi
Z_a	<i>Existence Need</i>	4,63	92,6	Sangat Tinggi
Z ₆	Saya ingin berinteraksi dilingkungan kerja	4,43	88,6	Sangat Tinggi
Z ₇	Saya ingin berinteraksi dengan sahabat	4,49	89,8	Sangat Tinggi
Z ₈	Saya ingin berinteraksi dengan keluarga	4,46	89,2	Sangat Tinggi
Z ₉	Saya ingin berinteraksi dengan atasan	4,51	90,2	Sangat Tinggi
Z ₁₀	Saya ingin diakui keberadaannya dalam masyarakat	4,43	88,6	Sangat Tinggi
Z_b	<i>Relatedness Needs</i>	4,46	89,2	Sangat Tinggi
Z ₁₁	Saya ingin lebih produktif dalam bekerja	4,37	87,4	Sangat Tinggi
Z ₁₂	Saya ingin lebih kreatif dalam bekerja	4,31	86,2	Sangat Tinggi
Z ₁₃	Saya ingin mengembangkan diri secara terus menerus	4,31	86,2	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.18

Z ₁₄	Saya ingin meningkatkan kemampuan dalam bekerja	4,40	88,0	Sangat Tinggi
Z ₁₅	Saya ingin meningkatkan kepandaian	4,37	87,4	Sangat Tinggi
Z_c	<i>Growth Needs</i>	4,35	87,0	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Motivasi Kerja (Z)	4,48	89,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Tabel 4.18 diatas menunjukkan persepsi Karyawan tentang variabel motivasi kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi Karyawan mengenai proses sebesar 4,48 dan 89,6 persen. Maka variabel motivasi kerja dapat dikategorikan Sangat Tinggi.

Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
Z _a	<i>Existence Need</i>	4,63	92,6	Sangat Tinggi
Z _b	<i>Relatedness Needs</i>	4,46	89,2	Sangat Tinggi
Z _c	<i>Growth Needs</i>	4,35	87,0	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Berdasarkan Tabel 4.19, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai variabel motivasi kerja dapat dikatakan sangat tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel motivasi kerja, terlihat indikator *Za* atau *Existence Need* memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Satu Bintang Jakarta merasa termotivasi apabila keberadaannya dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja.

Persepsi karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta tentang stres kerja diukur melalui kuisioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam Tabel berikut:

Tabel 4.20 Analisis Diskriptif Variabel Stres Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	Mean	%	Kategori
X _{2.1}	Munculnya rasa letih pada tubuh	4,23	84,6	Tinggi
X _{2.2}	Tidak fokus dalam bekerja	4,17	83,4	Tinggi
X _{2.3}	Merasa mudah gelisah	4,23	84,6	Tinggi
X _{2.4}	Munculnya rasa sakit pada kepala	4,23	84,6	Tinggi
X_{2.a}	Gejala Fisik	4,21	84,2	Tinggi
X _{2.5}	Perasaan menjadi tidak stabil	4,17	83,4	Tinggi
X _{2.6}	Merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	4,23	84,6	Tinggi
X _{2.7}	Tidak dapat berfikir jernih	4,29	85,8	Sangat Tinggi
X _{2.8}	Merasa kehilangan semangat bekerja	4,46	89,2	Sangat Tinggi
X_{2.b}	Tingkah Laku	4,29	85,8	Sangat Tinggi
X _{2.9}	Kepuasan kerja menjadi rendah	4,34	86,8	Tinggi
X _{2.10}	Prestasi kerja mengalami penurunan	4,37	87,4	Sangat Tinggi
X _{2.11}	Semangat kerja mengalami penurunan	4,29	85,9	Sangat Tinggi
X _{2.12}	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	4,31	86,2	Sangat Tinggi
X _{2.13}	Kreativitas mengalami penurunan	4,20	84,0	Tinggi
X _{2.14}	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	4,40	88,0	Sangat Tinggi
X_{2.c}	Gejala di Tempat Kerja	4,32	86,4	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Stres Kerja (X_2)	4,28	85,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Tabel 4.20 diatas menunjukkan persepsi karyawan tentang variabel stres kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi karyawan mengenai proses sebesar 4,28 dan 85,6 persen. Maka variabel stres kerja dapat dikategorikan Sangat Tinggi.

Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Stres Kerja

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
X _{2.a}	Gejala Fisik	4,21	84,2	Tinggi
X _{2.b}	Tingkah Laku	4,29	85,8	Sangat Tinggi
X _{2.c}	Gejala di Tempat Kerja	4,32	86,4	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Berdasarkan Tabel 4.21, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai variabel stres kerja dapat dikatakan sangat tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel stres kerja, terlihat indikator X_{2.a} atau Gejala di Tempat Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Satu Bintang Jakarta memiliki stres yang tinggi, hal tersebut terlihat dari gejala-gejala di tempat kerja.

Persepsi karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta tentang kinerja diukur melalui kuisioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam Tabel berikut:

Tabel 4.22 Analisis Diskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Mean	%	Kategori
Y ₁	Kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan	3,94	78,8	Tinggi
Y ₂	Kemampuan memenuhi jumlah barang sesuai permintaan	3,89	77,8	Tinggi
Y ₃	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	4,06	81,2	Tinggi
Y_a	<i>Quantity of work</i>	4,05	81,0	Tinggi
Y ₄	Pemenuhan syarat untuk bekerja	3,86	77,2	Tinggi
Y ₅	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	3,97	79,4	Tinggi
Y ₆	Kecekatan dalam bekerja	4,03	80,6	Tinggi
Y ₇	Kemampuan menjaga mutu pekerjaan	3,89	77,8	Tinggi
Y ₈	Kemampuan menjaga mutu produk	3,86	77,2	Tinggi
Y_b	<i>Quality of work</i>	4,03	80,6	Tinggi
Y ₉	Pengetahuan mengenai bidang pekerjaandengan rinci	4,03	80,6	Tinggi
Y ₁₀	Pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan	3,97	79,4	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.22

Y ₁₁	Pemahaman terhadap pekerjaan tidak rutin yang diberikan	3,97	79,4	Tinggi
Y ₁₂	Penggunaan keterampilan khusus dalam bekerja	4,03	80,6	Tinggi
Y ₁₃	Penggunaan wawasan yang luas dalam bekerja	4,09	81,8	Tinggi
Y_c	<i>Job knowledge</i>	4,13	82,6	Tinggi
Y ₁₄	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	3,94	78,8	Tinggi
Y ₁₅	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul	3,97	79,4	Tinggi
Y ₁₆	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda	4,03	80,6	Tinggi
Y_{4d}	<i>Creativeness</i>	4,09	81,8	Tinggi
Y ₁₇	Kemauan bekerja sama dengan karyawan lain	3,74	74,8	Tinggi
Y ₁₈	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	3,86	77,2	Tinggi
Y ₁₉	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain	3,77	75,4	Tinggi
Y ₂₀	Kemauan berbagi keterampilan dengan karyawan lain	3,86	77,2	Tinggi
Y_e	<i>Cooperation</i>	3,89	77,8	Tinggi
Y ₂₁	Kontribusi tenaga dalam pekerjaan	3,77	75,4	Tinggi
Y ₂₂	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	3,86	77,2	Tinggi
Y ₂₃	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	3,91	78,2	Tinggi
Y ₂₄	Kesadaran dalam bekerja secara mandiri	3,91	78,2	Tinggi
Y_f	<i>Dependability</i>	3,92	78,4	Tinggi
Y ₂₅	Semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	3,80	76,0	Tinggi
Y ₂₆	Semangat menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	3,97	79,4	Tinggi
Y ₂₇	Kemauan untuk bertanggung jawab	3,91	78,2	Tinggi
Y ₂₈	kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	4,06	81,2	Tinggi
Y ₂₉	Kepekaan terhadap lingkungan sekitar	3,91	78,2	Tinggi
Y_g	<i>Initiative</i>	3,99	79,8	Tinggi
Y ₃₀	Ketaatan dalam melaksanakan ibadah	4,17	83,4	Tinggi
Y ₃₁	Sikap ramah dilingkungan kerja	4,23	84,6	Tinggi
Y ₃₂	Sikap baik dilingkungan kerja	4,34	86,8	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.22

Y ₃₃	Sikap komunikatif dilingkungan kerja	4,31	86,2	Sangat Tinggi
Y _h	<i>Personal qualities</i>	4,37	87,4	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Kinerja (Y)	3,97	79,4	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Tabel 4.22 diatas menunjukkan rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 3,97 dan 79,4 persen. Maka variabel kinerja dapat dikategorikan tinggi. Jadi dapat dilihat bahwa karyawan tetap yang bekerja di PT. Satu Bintang memiliki kinerja yang “tinggi”.

Tabel 4.23 Rekapitulasi Indikator Kinerja

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
Y _a	<i>Quantity of work</i>	4,05	81,0	Tinggi
Y _b	<i>Quality of work</i>	4,03	80,6	Tinggi
Y _c	<i>Job knowledge</i>	4,13	82,6	Tinggi
Y _d	<i>Creativeness</i>	4,09	81,8	Tinggi
Y _e	<i>Cooperation</i>	3,89	77,8	Tinggi
Y _f	<i>Dependability</i>	3,92	78,4	Tinggi
Y _g	<i>Initiative</i>	3,99	79,8	Tinggi
Y _h	<i>Personal qualities</i>	4,37	87,4	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai variabel kinerja dapat dikatakan tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel kinerja, terlihat indikator Y_h atau *Personal qualities* memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Satu Bintang Jakarta memiliki kinerja tinggi, hal tersebut terlihat dari kualitas kerja diri pada masing-masing karyawan secara perseorangan

Tabel 4.24 Rangkuman Persepsi Karyawan Tetap PT. Satu Bintang Jakarta

No	Pernyataan	Mean	persen	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	3,93	78,6	Tinggi
2	Motivasi Kerja	4,48	89,6	Sangat Tinggi
3	Stres Kerja	4,28	85,6	Tinggi
4	Kinerja	3,97	79,4	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 10, hal.202)

Tabel 4.24 diatas menunjukkan rangkuman persepsi karyawan tetap. Berdasarkan tabel rangkuman diatas diketahui bahwa semua variabel baik itu kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang tinggi pada PT. Satu Bintang Jakarta.

Dinilai dari tingkat rata-rata, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling rendah dibanding variabel lainnya, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling tinggi dari variabel lainnya.

4.3 Analisis Kuantitatif

4.3.1 Analisis Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis kuantitatif variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel motivasi kerja menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan tidak memiliki pengaruh secara parsial sedangkan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja. Untuk penjelasan lebih lengkap dapat dilihat pada tabel dan penjabaran dibawah ini.

Tabel 4.25 Regresi Linier I (ANOVA) Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.273	2	.637	4.905	.014 ^b
	Residual	4.282	33	.130		
	Total	5.556	35			

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Penjelasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.26 dibawah ini.

Tabel 4.26 Regresi Linier I (*coefficients*) Persamaan 1

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.097	.435		9.418	.000		
	RX2	.228	.073	.555	3.125	.004	.742	1.348
	RX1	-.248	.140	-.313	-1.766	.087	.742	1.348

a. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.27 dibawah ini.

Tabel 4.27 Regresi Linier I (*Model Summary*) Persamaan 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	.182	.3602359	2.578

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan dari indikator kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, diperlukan pengujian secara dari masing-masing indikator kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengujian masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28 Kekuatan Indikator Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.759	.637		7.472	.000
	Rx1_1	-.238	.194	-.278	-1.223	.231
	Rx1_2	.093	.115	.172	.810	.424
	Rx1_3	-.126	.186	-.158	-.678	.503
	Rx1_4	.106	.168	.161	.632	.532

a. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 9, hal 197)

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan dari indikator stres kerja terhadap motivasi kerja, diperlukan pengujian secara dari masing-masing indikator stres kerja terhadap kinerja. Pengujian masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29 Kekuatan Indikator Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.444	.310		11.093	.000
	Rx2_1	.142	.124	.400	1.149	.259
	Rx2_2	-.191	.157	-.484	-1.218	.232
	Rx2_3	.218	.123	.478	1.769	.087

a. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 9, hal 197)

Pada Tabel 4.27, *model summary* menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,229. Tabel 4.26, *coefisients* menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,087, sedangkan pada Tabel 4.25 *ANOVA* pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi kerja secara simultan hanya sebesar 0,014. Pada tabel *coefisients* menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari variabel stres kerja terhadap motivasi kerja 0,004, sedangkan pada tabel *ANOVA* pengaruh stres kerja terhadap variabel motivasi kerja secara simultan sebesar 0,014.

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 4,097 + 0,225X_1 + (-0,248) + e$$

dimana:

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Stres Kerja

a = Konstanta

Z = Motivasi Kerja

e = Error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 4,097 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja dan stres kerja maka motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta adalah sebesar 4,097.

2. Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar -0,248. Adanya hubungan negatif ini berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang tidak searah. Nilai koefisien -0,248 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja menurun satu satuan maka besarnya motivasi kerja akan menurun sebesar -0,248 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,228. Adanya hubungan positif ini berarti stres kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,228 dapat diartikan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,228 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

1) Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.27, didapatkan hasil koefisien determinasi pada model regresi 1 ($AdjustedR^2$) sebesar 0,229, maka dapat diartikan bahwa 22,9 persen pengaruh motivasi kerja disebabkan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 87,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2) Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat

besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam Tabel *coefficients*.

a) Hipotesis 1 (Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.26, perhitungannya adalah t penelitian sebesar 0,087. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika $\text{sig penelitian} < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $\text{sig penelitian} > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka $\text{sig } t$ penelitian sebesar $0,087 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya hipotesis pertama yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

b) Hipotesis 1.1 (Kerja Yang Menantang terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator kerja yang menantang terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator kerja yang menantang terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.28, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,231. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,231 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator pertama yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kerja yang menantang terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

c) Hipotesis 1.2 (Penghargaan Yang Sesuai terhadap Motivasi kerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator penghargaan yang sesuai terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator penghargaan yang sesuai terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.28, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,424. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{sig} penelitian sebesar $0,424 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator kedua yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari penghargaan yang sesuai terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

d) Hipotesis 1.3 (Kondisi Kerja yang Mendukung terhadap Motivasi kerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator kondisi kerja yang mendukung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator kondisi kerja yang mendukung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.28, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,503. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,503 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kondisi kerja yang mendukung terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

e) Hipotesis 1.4 (Kolega yang Suportif terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator kolega yang suportif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator kolega yang suportif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.28, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,532. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{sig} penelitian sebesar $0,532 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator keempat yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kolega yang suportif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**

3) Uji Indikator

Berdasarkan Tabel 4.28, Pengaruh paling dominan pada variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja terletak pada indikator $X_{1,1}$ dengan nilai 0,231 atau -0,278 yang menyimpulkan bahwa kerja yang

menantang mempunyai berpengaruh -27,8 persen terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta.

4) Uji F

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Kriteria :

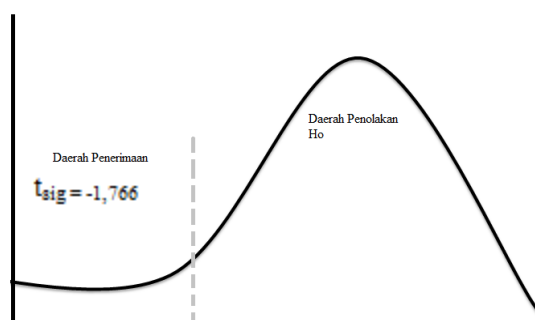
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka F penelitian sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga apabila dihitung dengan secara simultan maka kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

5) Keterangan Gambar Hipotesis



Gambar 3. Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

b. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja

1) Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.27, didapatkan hasil koefisien determinasi pada model regresi 1 ($AdjustedR^2$) sebesar 0,229, maka dapat diartikan bahwa 22,9 persen pengaruh motivasi kerja disebabkan oleh variabel stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 87,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2) Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam Tabel *coefficients*.

a) Hipotesis 2 (Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.26, perhitungannya adalah t penelitian sebesar 0,004. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis :

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{sig} penelitian sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari stres kerjaterhadap motivasi kerjapada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **terbukti**.

b) Hipotesis 2.1 (Gejala fisik terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator gejala fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator gejala fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.29, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,259. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK = n - 2$, atau $35 - 2 = 33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,259 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya indikator pertama yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari gejala fisik terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

c) Hipotesis 2.2 (Tingkah Laku terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator tingkah laku terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator tingkah laku terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.29, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,232. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,232 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya indikator kedua yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari tingkah laku terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

d) Hipotesis 2.3 (Gejala di Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator gejala di tempat kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator gejala di tempat kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.29, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,087. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,087 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya

indikator ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari gejala ditempat kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT.

Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

3) Uji Indikator

Berasarkan Tabel 4.29, Pengaruh paling dominan pada variabel stres kerja terhadap motivasi kerja terletak pada indikator $X_{2,3}$ dengan nilai 0,087 atau 0,478 yang menyimpulkan bahwa gejala di tempat kerja mempunyai berpengaruh sebesar 47,8 persen terhadap kinerja kerja karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta.

4) Uji F

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Kriteria:

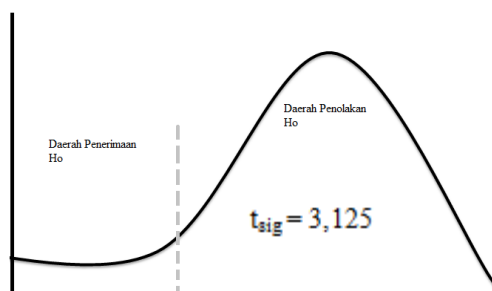
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka F penelitian sebesar 0,014 $< 0,05$ sehingga apabila dihitung dengan secara simultan maka stres kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

5) Keterangan Gambar Hipotesis



Gambar 4. Hipotesis Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

4.3.2 Analisis Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis kuantitatif variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk penjelasan lebih lengkap dapat dilihat pada tabel dan penjabaran dibawah ini.

Tabel 4.30 Regresi Linier I (ANOVA) Persamaan 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.670	2	1.835	13.064	.000 ^a
	Residual	4.635	33	.140		
	Total	8.306	35			

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Penjelasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.31 di halaman selanjutnya.

Tabel 4.31 Regresi Linier I (*coefficients*) Persamaan 2

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.479	.453		3.268	.003		
	RX2	.157	.076	.313	2.070	.046	.742	1.348
	RX1	.434	.146	.449	2.974	.005	.742	1.348

a. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.32 dibawah ini.

Tabel 4.32 Regresi Linier I (*Model Summary*) Persamaan 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.408	.3747895	2.139

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan dari indikator kepuasan kerja terhadap kinerja, diperlukan pengujian secara dari masing-masing indikator kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengujian masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33 Kekuatan Indikator Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.197	.596		3.686	.001
	Rx1_1	-.251	.182	-.247	-1.382	.177
	Rx1_2	-.033	.107	-.051	-.308	.760
	Rx1_3	.198	.174	.208	1.138	.264
	Rx1_4	.513	.157	.652	3.257	.003

a. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 9, hal 197)

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan dari indikator stres kerja terhadap kinerja, diperlukan pengujian secara dari masing-masing indikator stres kerja terhadap kinerja. Pengujian masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.34.

Tabel 4.34 Kekuatan Indikator Stres Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.572	.328		7.850	.000
	Rx2_1	.281	.131	.664	2.153	.039
	Rx2_2	-.115	.166	-.243	-.692	.494
	Rx2_3	.106	.130	.195	.814	.422

a. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 9, hal 197)

Pada Tabel 4.32, *model summary* menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,442. Tabel 4.31, *coeficients* menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,005, sedangkan pada Tabel 4.30 *ANOVA* pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara simultan hanya sebesar 0,000. Pada tabel *coeficients* menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari variabel stres kerja terhadap kinerja 0,046, sedangkan pada tabel *ANOVA* pengaruh stres kerja terhadap variabel kinerja secara simultan sebesar 0,000.

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

$$Y = 1,479 + 0,434 X_1 + 0,157X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Stres Kerja

e = Error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,479 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta adalah sebesar 1,479.

2. Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,434. Adanya hubungan positif ini berarti kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,434 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,434 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,157. Adanya hubungan positif ini berarti stres kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,157 dapat diartikan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,157 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

1) Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.32, didapatkan hasil koefisien determinasi pada model regresi 1 ($AdjustedR^2$) sebesar 0,442, maka dapat diartikan bahwa 44,2 persen kinerja disebabkan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 65,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2) Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya

pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam Tabel *coefficients*.

a) Hipotesis 3 (Kepuasan Kerja terhadap Kinerja)

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.31, perhitungannya adalah t penelitian sebesar 0,005. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **terbukti**.

b) Hipotesis 3.1 (Kerja Yang Menantang terhadap Kinerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator kerja yang menantang terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator kerja yang menantang terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.33, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,177. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,177 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator pertama yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kerja yang menantang terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

c) Hipotesis 3.2 (Penghargaan Yang Sesuai terhadap Kinerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator penghargaan yang sesuai terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator penghargaan yang sesuai terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.33, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,760. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,760 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator kedua yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari penghargaan yang sesuai terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

d) Hipotesis 3.3 (Kondisi Kerja yang Mendukung terhadap Kinerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator kondisi kerja yang mendukung terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator kondisi kerja yang mendukung terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.33, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,264. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,264 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kondisi kerja yang mendukung terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

e) Hipotesis 3.4 (Kolega yang Suportif terhadap Kinerja)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator kolega yang suportif terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator kolega yang suportif terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.33, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,003. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya indikator keempat yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari kolega yang suportif terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **terbukti**

3) Uji Indikator

Berdasarkan Tabel 4.33, Pengaruh paling dominan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja terletak pada indikator $X_{1,4}$ dengan nilai 0,003 atau 0,652 yang menyimpulkan bahwa kolega yang support

mempunyai berpengaruh 65,2 persen terhadap kinerja karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta.

4) Uji F

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Kriteria:

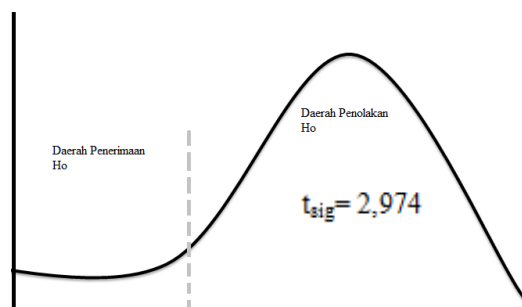
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka F penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga apabila dihitung dengan secara simultan maka kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

5) Keterangan Gambar Hipotesis



Gambar 5. Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

1) Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.32, didapatkan hasil koefisien determinasi pada model regresi 1 ($AdjustedR^2$) sebesar 0,442, maka dapat diartikan bahwa 44,2 persen kinerja disebabkan oleh variabel stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2) Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam Tabel *coefficients*.

a) Hipotesis 4 (Stres Kerja terhadap Kinerja)

Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.31, perhitungannya adalah t penelitian sebesar 0,046. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis :

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{sig} penelitian sebesar $0,046 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis keempat yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **terbukti**.

b) Hipotesis 4.1 (Gejala fisik terhadap Kinerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator gejala fisik terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator gejala fisik terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.34, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,039. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK = n - 2$, atau $35 - 2 = 33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya indikator pertama yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari gejala fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **terbukti**.

c) Hipotesis 4.2 (Tingkah Laku terhadap Kinerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator tingkah laku terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator tingkah laku terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.34, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,494. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,494 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya

indikator kedua yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari tingkah laku terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

d) Hipotesis 4.3 (Gejala di Tempat Kerja terhadap Kinerja)

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator gejala di tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator gejala di tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.34, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,422. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis:

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,422 > 0,05$, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya indikator ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari gejala ditempat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

3) Uji Indikator

Berdasarkan Tabel 4.34, pengaruh paling dominan pada variabel stres kerja terhadap kinerja terletak pada indikator $X_{2,3}$ dengan nilai 0,039 atau 0,664 yang menyimpulkan bahwa gejala fisik mempunyai pengaruh sebesar 66,4 persen terhadap kinerja kerja karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta.

4) Uji F

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Kriteria:

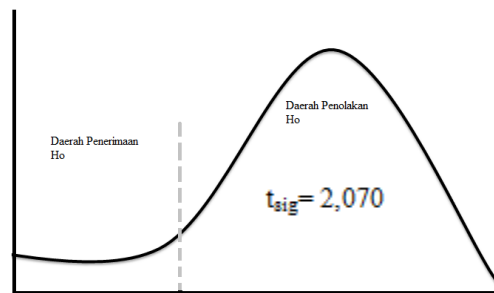
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka F penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga apabila dihitung dengan secara simultan maka stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

5) Keterangan Gambar Hipotesis



Gambar 6. Hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

4.3.3 Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis kuantitatif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk penjelasan lebih lengkap dapat dilihat pada tabel dan penjabaran dibawah ini.

Tabel 4.35 Regresi Linier I (ANOVA) Persamaan 3

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.376	1	.376	1.610	.213 ^a
	Residual	7.930	34	.233		
	Total	8.306	35			

a. Predictors: (Constant), RZ

b. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Penjelasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.36 dihalaman berikutnya.

Tabel 4.36 Regresi Linier I (*coefficients*) Persamaan 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.570	.846		3.037	.005
	RZ	.260	.205	.213	1.269	.213

a. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.37 dibawah ini.

Tabel 4.37 Regresi Linier I (*Model Summary*) Persamaan 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	.045	.017	.4829444

a. Predictors: (Constant), RZ

b. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 9, hal.197)

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan dari indikator motivasi kerja terhadap kinerja, diperlukan pengujian secara dari masing-masing indikator motivasi kerja terhadap kinerja. Pengujian masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.38.

Tabel 4.38 Kekuatan Indikator Motivasi Kerja terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.838	.751		2.449	.020
	RZ_1	.196	.171	.228	1.142	.262
	Rz_2	.310	.200	.361	1.548	.132
	Rz_3	-.091	.193	-.093	-.472	.640

a. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 9, hal 197)

$$Y = a + b \cdot Z + e$$

$$Y = 2,570 + 0,260 + e$$

dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

Z = Motivasi Kerja

e = Error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,570 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta adalah sebesar 1,479.

2. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja (Z) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,260. Adanya hubungan negatif ini berarti motivasi kerja dan kinerja memiliki hubungan yang tidak searah. Nilai koefisien 0,260 dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi kerja menurun satu satuan maka besarnya kinerja akan menurun sebesar 0,260 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.37, didapatkan hasil koefisien determinasi pada model regresi 1 (*AdjustedR²*) sebesar 0,213, maka dapat diartikan bahwa 21,3 persen kinerja disebabkan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 88,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam Tabel *coefficients*.

1) Hipotesis 5 (Motivasi Kerja terhadap Kinerja)

Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.36, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,213. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $35-2=33$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 2,034.

Kriteria uji hipotesis :

Jika t_{sig} penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{sig} penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $0,213 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis kelima yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

2) Hipotesis 5.1 (*Existence Needs* terhadap Kinerja)

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator *existence need* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari indikator *existence needs* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.38, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,262. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,262 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya indikator pertama yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari *existence needs* terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

3) Hipotesis 5.2 (*Relatedness Needs* terhadap Kinerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator *relatedness need* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator *relatedness needs* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.38, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,132. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,132 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya indikator kedua yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari *relatedness needs* terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

4) Hipotesis 5.3 (*Growth Needs* terhadap Kinerja)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari indikator *growth need* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari indikator *growth needs* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta

secara parsial.

Berdasarkan Tabel 4.38, perhitungannya adalah t_{sig} penelitian sebesar 0,640. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan.

Kriteria uji hipotesis:

Jika sig penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sig t penelitian sebesar $0,640 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya indikator ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan dari *relatedness needs* terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial **tidak terbukti**.

c. Uji Indikator

Berdasarkan Tabel 4.38, pengaruh paling dominan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja terletak pada indikator $Z_{1,2}$ dengan nilai 0,132 atau 0,361 yang menyimpulkan bahwa *relatedness needs* mempunyai berpengaruh sebesar 36,1 persen terhadap kinerja kerja karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta

d. Uji F

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara simultan.

Kriteria:

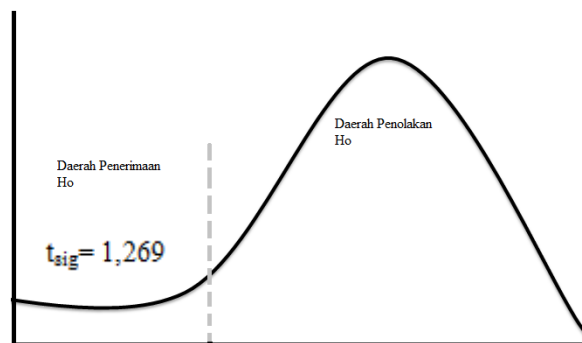
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka F penelitian sebesar 0,213 > 0,05 sehingga apabila dihitung dengan secara simultan maka motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

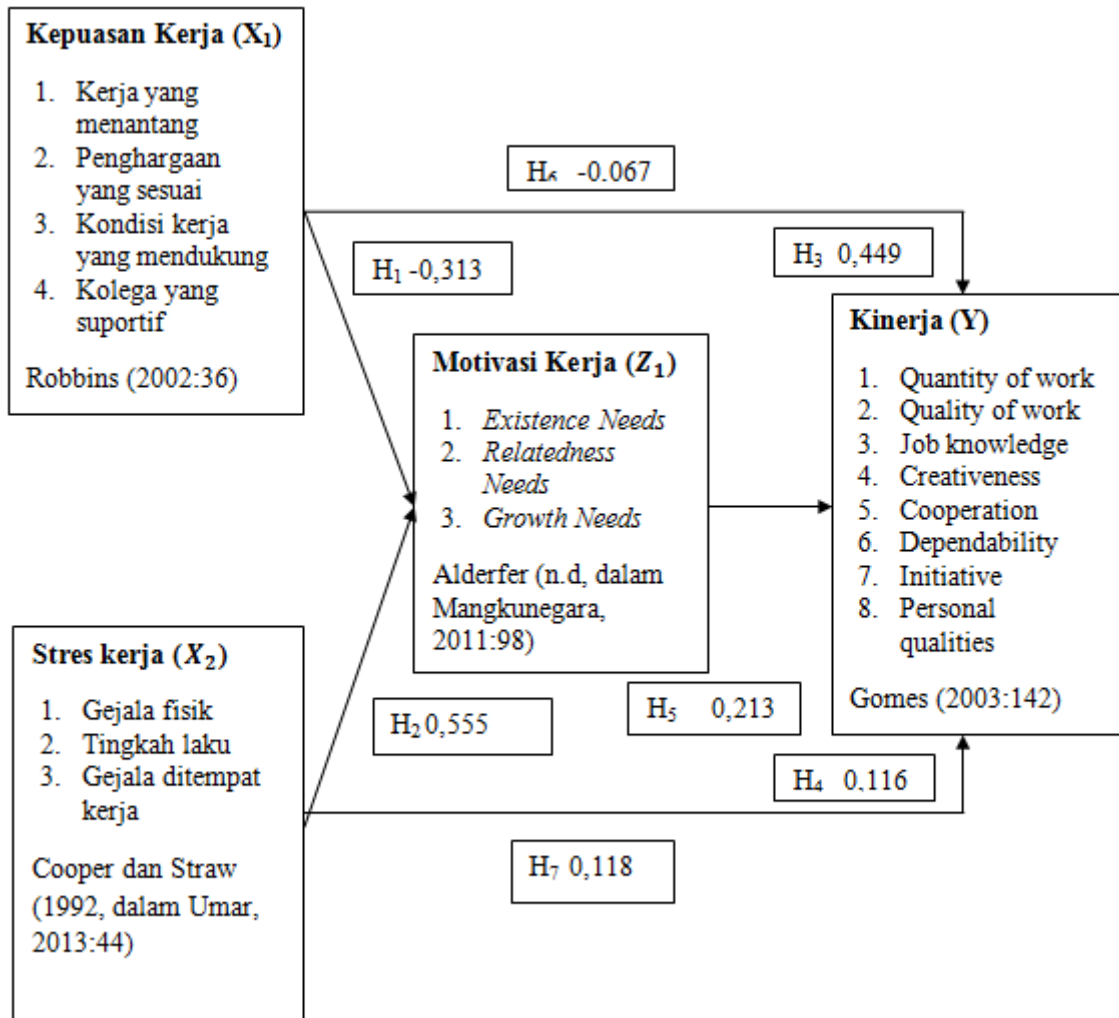
e. Gambar Hipotesis



Gambar 7. Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

4.3.4 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan melalui motivasi kerja. Sebelum menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu harus menyusun model hubungan antar variabel dengan diagram jalur. Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pikir penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8. Hasil Analisis Jalur
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

4.3.5 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

a. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

1) Indikator secara simultan

$$X \rightarrow Z = (-0,313)$$

2) Indikator secara parsial

$$X_{1,a} \rightarrow Z = (-0,278)$$

$$X_{1,b} \rightarrow Z = (0,172)$$

$$X_{1,c} \rightarrow Z = (-0,158)$$

$$X_{1,d} \rightarrow Z = (0,161)$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa indikator paling kuat dari pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah indikator $X_{1,b}$, dengan nilai 0,172.

b. Pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja

1) Indikator secara simultan

$$X_2 \rightarrow Z = (0,555)$$

2) Indikator secara parsial

$$X_{2,a} \rightarrow Z = (0,400)$$

$$X_{2,b} \rightarrow Z = (-0,484)$$

$$X_{2,c} \rightarrow Z = (0,478)$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa indikator paling kuat dari pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja adalah indikator $X_{2,c}$ dengan nilai 0,478.

c. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

1) Indikator secara simultan

$$X_1 \rightarrow Y = (0,449)$$

2) Indikator secara parsial

$$X_{1,a} \rightarrow Y = (-0,247)$$

$$X_{1,b} \rightarrow Y = (-0,051)$$

$$X_{1,c} \rightarrow Y = (0,208)$$

$$X_{1,d} \rightarrow Y = (0,652)$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa indikator paling kuat dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah indikator $X_{1,d}$ dengan nilai 0,652.

d. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja

1) Indikator secara simultan

$$Z \rightarrow Y = (0,213)$$

2) Indikator secara parsial

$$Z_a \rightarrow Y = (0,228)$$

$$Z_b \rightarrow Y = (0,361)$$

$$Z_c \rightarrow Y = (-0,093)$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa indikator paling kuat dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah indikator Z_2 dengan nilai 0,361.

e. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

1) Indikator secara simultan

$$X_2 \rightarrow Y = (0,313)$$

2) Indikator secara parsial

$$X_{2,a} \rightarrow Y = (0,664)$$

$$X_{2,b} \rightarrow Y = (-0,243)$$

$$X_{2,c} \rightarrow Y = (0,195)$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa indikator paling kuat dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah indikator $X_{2,a}$ dengan nilai 0,664.

2. Pengaruh Tidak Lansung (*Indirect Effect* atau **IE**)

- a. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

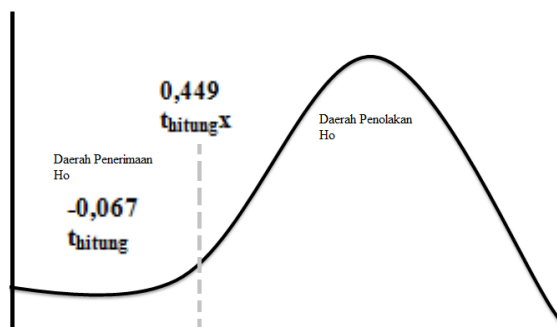
$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,313) \times 0,213 = (-0,067)$$

- b. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,555 \times 0,213 = (0,118)$$

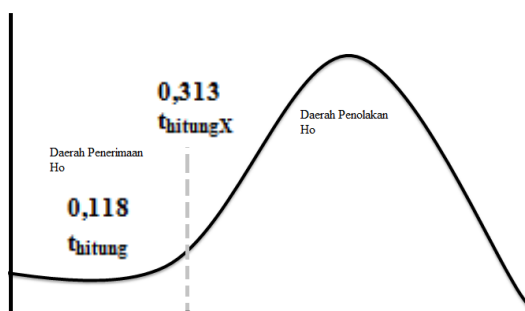
Kesimpulan :

Pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) sebesar 0,449, sedangkan pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) hanya sebesar -0,067 . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja). Sehingga bisa dikatakan bahwa hipotesis keenam yang berbunyi diduga pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta **tidak terbukti**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di halaman selanjutnya.



Gambar 9. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

Pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) sebesar 0,313, sedangkan pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) hanya sebesar 0,118. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja). Sehingga bisa dikatakan bahwa hipotesis ketujuh yang berbunyi diduga pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta **tidak terbukti**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 10. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut tabel rekapitulasi hasil uji hipotesis secara keseluruhan:

Tabel 4.39 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Keterangan
H1	Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.	Tidak terbukti
H2	Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.	Terbukti

Lanjutan Tabel 4.39

H3	Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerjaterhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.	Terbukti
H4	Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerjaterhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.	terbukti
H5	Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta secara parsial.	Tidak Terbukti
H6	Diduga pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.	Tidak terbukti
H7	Diduga pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.	Tidak terbukti

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Tabel dibawah menunjukkan hasil uji multikolinieritas dari kepuasan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.40 Data Output Multikolinieritas persamaan 1

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.097	.435		9.418	.000		
	RX2	.228	.073	.555	3.125	.004	.742	1.348
	RX1	-.248	.140	-.313	-1.766	.087	.742	1.348

a. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Tabel dibawah merupakan hasil pengujian multikolinieritas dari variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.41 Data Output Multikolinieritas persamaan 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.479	.453		3.268	.003		
	RX2	.157	.076	.313	2.070	.046	.742	1.348
	RX1	.434	.146	.449	2.974	.005	.742	1.348

a. Dependent Variable: RY

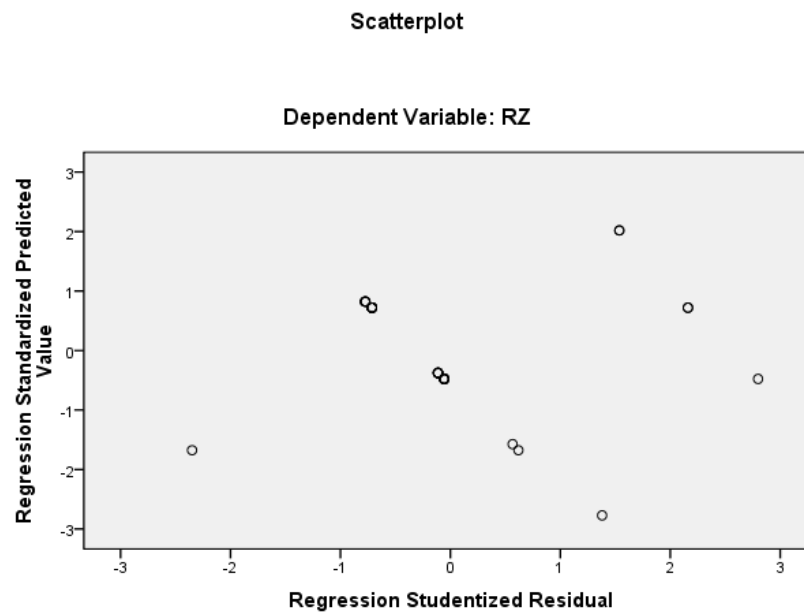
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Dari hasil data output persamaan 1 dan 2 didapatkan bahwa semua nilai VIF baik itu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja menunjukkan kurang dari 10, ini berarti terjadi multikolonieritas pada penelitian ini.

4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apabila terdapat penyimpangan pada asumsi klasik pada suatu penelitian. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah.

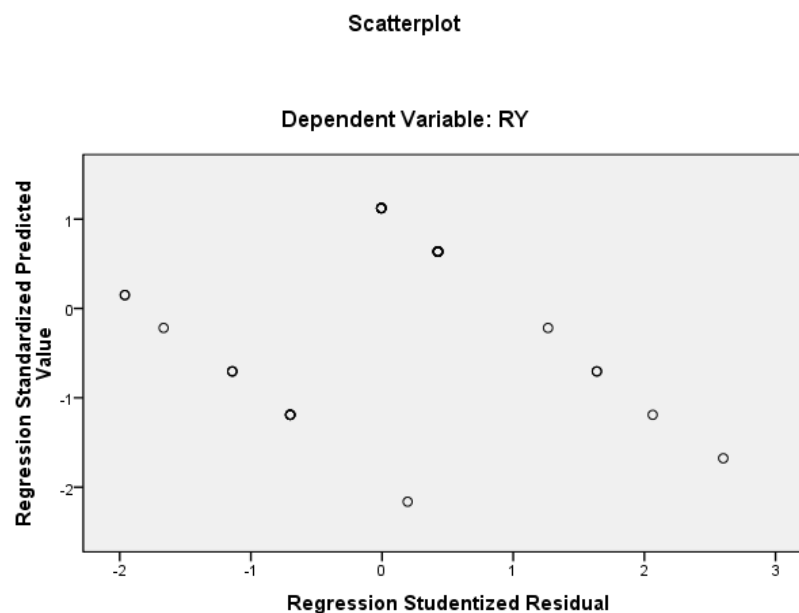
Dari Gambar 3, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi pada persamaan regresi 1.



Gambar 11. Data Output Heteroskedastisitas persamaan 1

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Gambar dibawah mendeskripsikan tentang pengaruh heteroskedastisitas dari persamaan regresi 2. Berikut penjelasannya.



Gambar 12. Data Output Heteroskedastisitas persamaan 2

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Dari Gambar 4, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi pada persamaan regresi 2.

4.5.3 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi relatif sama dengan uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk mengetahui apabila terdapat penyimpangan pada asumsi klasik pada suatu penelitian. Uji autokorelasi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4.42 Data output Uji Autokorelasi persamaan 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	.182	.3602359	2.578

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, DW hitung pada Tabel diatas berada diatas 2, yakni $2.578 > 2$ maka ini tidak terjadi autokorelasi. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji autokorelasi pada persamaan 1 tidak terpenuhi.

Sedangkan uji autokorelasi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di halaman selanjutnya.

Tabel 4.43 Data output Uji Autokorelasi Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.408	.3747895	2.139

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, DW hitung pada Tabel diatas berada diatas 2, yakni $2.139 > 2$ maka ini tidak terjadi autokorelasi. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji autokorelasi pada persamaan 2 tidak terpenuhi.

4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi dari variabel terikat. Untuk penjelasan mengenai koefisien determinasi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 4.44.

Tabel 4.44 Data Output Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	.182	.3602359	2.578

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Berdasarkan Tabel 4.27, $R^2=0,229$ atau 22,9 persen. Ini artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,9 persen terhadap variabel motivasi kerja (Z) dan 87,1 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 dan X_2 .

Sedangkan penjelasan mengenai koefisien determinasi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 4.30.

Tabel 4.45 Data Output Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.408	.3747895	2.139

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015 (Lampiran 8, hal.195)

Berdasarkan Tabel 4.30, $R^2=0,442$ atau 44,2 persen. Ini artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 44,2 persen terhadap variabel kinerja (Y) dan 65,8 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 dan X_2 .

4.6 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 35 orang Karyawan yang berstatus karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta. Deografi Karyawan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 21 orang yang berusia kurang dari 27 tahun yang berpendidikan sebagai sarjana dengan masa jabatan antara 3-7 tahun pada

divisi SDM. Penghasilan dominan antara 2.100.000-5.000.000. Karyawan lebih banyak berasal dari pulau Jawa yang berstatus sudah kawin.

Persepsi karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja dapat dikatakan baik. Hal ini bisa dilihat dari persepsi karyawan tetap terhadap masing-masing variabel independen. Persepsi karyawan tetap terhadap indikator kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja memperlihatkan hasil yang baik. Persepsi karyawan terhadap indikator motivasi kerja (Z_1) dengan nilai mean 4,48 (Tabel 4.18) memperlihatkan hasil yang sangat baik. Selain itu, persepsi karyawan tetap terhadap variabel stres kerja dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor persepsi karyawan tetap terkait dengan variabel stres kerja (Z_2) sebesar 4,28 (Tabel 4.18). Sama halnya dengan variabel lainnya, persepsi karyawan tetap terhadap variabel kinerja (Y) juga tinggi. Terbukti dengan rata-rata skor persepsi karyawan tetap terhadap variabel kinerja sebesar 3,97 (Tabel 4.18).

4.6.1 Penjelasan Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Apabila dilihat dari indikator penelitian, kolega yang positif memiliki pengaruh paling dominan diantara indikator lainnya. Sedangkan dari analisis deskriptif mengenai persepsi karyawan PT. Satu Bintang Jakarta pada variabel kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi.

Robbins (2002:36) yang mengatakan bahwa kebutuhan akan interaksi sosial dan dukungan kolega dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan

kinerja karyawan. Kebutuhan yang dapat dipenuhi sesuai dengan harapan akan menciptakan kepuasan pada diri seseorang. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan tapi tidak secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki peran yang tinggi pada perusahaan ini. Dari data yang di dapatkan dapat tarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki kepuasan kerja. Hal ini muncul dari rekan kerja yang mendukung. Dukungan dari rekan kerja terlihat dari hubungan yang harmonis terhadap sesama karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.

4.6.2 Penjelasan Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial tetapi memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. Apabila dilihat dari indikator penelitian, penghargaan yang sesuai memiliki pengaruh paling dominan dari indikator lainnya. Sedangkan dari analisis deskriptif mengenai persepsi karyawan PT. Satu Bintang Jakarta pada variabel kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi.

Rivai dan Sagala (2009:856) berpendapat bahwa kebutuhan akan memicu timbulnya motivasi kerja. Teori tersebut didukung oleh penelitian dari

Nugrahenny (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Penjabaran menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta. Meskipun tingkat pengetahuan karyawan mengenai kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi, hal tersebut lantas tidak membuat karyawan merasa memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pengaruh tinggi dari penghargaan yang sesuai tidak membuat karyawan merasa puas dan termotivasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja terjadi karena kurang adilnya atasan dalam memenuhi kebutuhan, kemampuan, pembayaran dan keterampilan khusus yang pada dasarnya dibutuhkan oleh karyawan. Dengan tidak adanya keadilan maka karyawan juga tidak akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan tinggi.

4.6.3 Penjelasan Tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, di ketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap motivasi kerja. Apabila dilihat dari indikator penelitian, gejala di tempat kerja memiliki pengaruh paling dominan diantara indikator lainnya. Sedangkan dari analisis deskriptif mengenai persepsi karyawan PT. Satu Bintang Jakarta pada variabel stres kerja dapat dikatakan tinggi.

Menurut Robbins (2002:36), kebutuhan akan interaksi sosial akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang baik secara langsung maupun tidak

langsung. Gejala tersebut dapat berupa tingkah laku pada saat bekerja, baik itu tingkah laku yang positif ataupun negatif. Teori tersebut didukung oleh penelitian dari Martini dan Fadli (2011) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta. Ada banyak hal yang mampu menimbulkan stres kerja. Akan tetapi pada perusahaan ini yang lebih dominan adalah gejala di tempat kerja. Kinerja yang menurun, kepuasan kerja rendah, pengambilan keputusan yang kurang tepat merupakan akibat dari munculnya rasa frustrasi atau stres kerja pada karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Hal ini terjadi akibat dari rendahnya kepuasan kerja, penurunan kinerja, pengambilan keputusan yang tidak tepat, kurangnya konsentrasi, penurunan kreatifitas dan inovasi. Faktor tersebut menyebabkan stres kerja menjadi bertambah yang secara tidak langsung membuat motivasi kerja karyawan menjadi berkurang.

4.6.4 Penjelasan Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja. Dilihat dari indikator penelitian, *relatedness needs* memiliki pengaruh paling dominan dari indikator lainnya. Sedangkan dari analisis deskriptif mengenai

persepsi karyawan PT. Satu Bintang Jakarta pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan sangat tinggi.

Hasibuan (2005:95) berpendapat bahwa motivasi tercipta dari rasa semangat dalam diri seseorang. Teori ini dijelaskan dalam penelitian Sandhy (2013) yang mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan maupun secara parsial dengan kinerja. Dalam hal ini terlihat hasil penelitian tidak sependapat dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta. Kebutuhan karyawan untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar, baik itu keluarga, rekan, maupun sahabat merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari motivasi kerja terhadap kinerja terjadi karena karyawan tergolong acuh dan tidak terlalu antusias untuk berinteraksi dengan lingkungan dan orang disekitarnya.

4.6.5 Penjelasan Tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja. Apabila dilihat dari indikator penelitian, gejala fisik memiliki pengaruh paling dominan diantara indikator lainnya. Sedangkan dari analisis deskriptif mengenai persepsi

karyawan PT. Satu Bintang Jakarta pada variabel stres kerja dapat dikatakan tinggi.

Hariato, dkk (2008) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Chandra (2012) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dalam menurunkan kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat di buktikan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian sebelumnya.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari gejala fisik yang ditimbulkan karyawan pada saat bekerja. Gejala fisik tersebut dapat berupa rasa letih, sakit kepala, mudah gelisah dan tidak fokus saat bekerja. Dengan penjelasan berikut dapat dianalisis dan di ambil kesimpulan bahwa tingkat stres pada perusahaan ini dapat di katakan tinggi. Hal ini terlihat dari persepsi karyawan, indikator dan pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja yang memiliki pengaruh positif. Perusahaan ini perlu untuk dikelola dengan baik dan lebih intensif, pengelolaan tersebut bertujuan untuk mengurangi tingginya tingkat stres pada perusahaan ini yang nantinya akan membuat *turn over* karyawan ikut tinggi dan merugikan perusahaan.

4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak terlalu berpengaruh apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satu Bintang Jakarta.

Nugrahenny (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara simultan maupun secara parsial baik melalui motivasi kerja ataupun tidak. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan meski melalui motivasi kerja sekalipun. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap kinerja juga berlaku pada penjelasan ini. Kepuasan kerja tidak mampu mendorong motivasi kerja, dan motivasi kerja juga tidak mampu mendorong kinerja karyawan. Kebijakan mengenai pengaruh tidak langsung ini tidak berlaku apabila diterapkan pada perusahaan PT. Satu Bintang Jakarta. Hal tersebut dikarenakan pengaruh tidak langsung kalah dengan pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja). Berdasarkan analisis data, hal ini terjadi karena ketidakadilan oleh atasan dalam memberikan kebutuhan, promosi dan sistem pembayaran terhadap karyawan. Faktor tersebut memicu rendahnya rasa antusias melakukan perubahan dalam peningkatan kinerja karyawan.

4.6.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak terlalu berpengaruh apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satu Bintang Jakarta.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), stres kerja memiliki pengaruh negatif secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja dengan atau tidak melalui motivasi kerja. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini bertolak belakang atau tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya.

Stres kerja tidak mampu menggerakkan motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak lebih besar dari pada secara langsung. Ini menjelaskan bahwa tingkat stres kerja memberikan pengaruh negatif karena tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini dijelaskan bahwa stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu diperlukan pengelolaan yang tepat dan sesuai agar tingkat stres yang diasumsikan sebagai sesuatu yang bersifat negatif dapat dijadikan sebagai bagian dari motivasi sehingga mampu memberikan peran terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Satu Bintang Jakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berikut:

1. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta baik secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan.
2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.
4. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.
5. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.
6. Pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) memiliki pengaruh lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja) pada karyawan PT. Satu Bintang Jakarta.

7. Pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja) memiliki pengaruh lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja)

5.2 Saran

1. Saran Terhadap Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, adapun saran untuk PT. Satu Bintang adalah :

- a. PT. Satu Bintang harus tetap menjaga kepuasan kerja karyawan agar terciptanya stabilitas kerja.
- b. Tingkat stres pada karyawan tetap PT. Satu Bintang Jakarta dapat dikatakan cukup tinggi, sehingga hal tersebut perlu dikendalikan agar tidak memunculkan masalah diwaktu yang akan datang.
- c. Tingkat motivasi kerja pada karyawan tetap PT. Satu Bintang tergolong rendah, sehingga diperlukan perubahan pengelolaan yang tepat agar pertumbuhan motivasi kerja karyawan bisa dimaksimalkan dengan baik.
- d. Pengelolaan motivasi kerja dan stres kerja perlu diseimbangkan, hal ini bertujuan agar kedua faktor saling melengkapi dan menyeimbangi, sehingga kinerja karyawan dapat berada pada puncaknya.
- e. Seiring perjalanan akan terdapat kendala-kendala terhadap pengelolaan sumber daya manusia, maka dari itu perlu untuk dipantau lebih lanjut agar kinerja karyawan bisa berjalan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

- f. Melakukan evaluasi terkait kinerja karyawan, dengan adanya evaluasi maka perusahaan akan mengetahui perkembangan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan adanya informasi tersebut, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menerapkan strategi yang sesuai bagi kondisi perusahaan untuk bersaing dan bertahan dengan berbagai ancaman dari luar.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Kepada para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian di PT. Satu Bintang Jakarta, direkomendasikan untuk melakukan penelitian lagi terhadap variabel lingkungan kerja. Karena lokasi perusahaan yang berada di Jakarta sebagaimana dikenal dengan sebutan kota industri pasti memiliki tingkat stres yang tinggi. Sehingga faktor eksternal perusahaan juga perlu diteliti lebih lanjut.
- b. Gunakanlah ilmu yang didapatkan dengan baik yang selalu ingin memberikan sesuatu yang terbaik bagi orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta : Tugu Publisher
- Azwar, Saifuddin. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ansaruddin, Imran Rosyadi. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bindhu dan Sudheeshkumar. (2013). Job Satisfaction and Stress Coping Skills of Primary School Teachers in Carella. *Jurnal IJIMT Vol 4 No. 1*
- Chandra, Jerry. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Vol.12, No.1*
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Donaldson, Les dan Edward, Scannel E. (1993). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gaya Media Pratama
- Dwilita, Handriyani dan Maksum, Azhar. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 3 No. 1*
- Fraser, T.M. (1985). Stres dan Kepuasan Kerja. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hakim, Lukman. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri No. 1 Tahun Ke-XVII*
- Handoko, Hani. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Harianto, Feri, Wiguna, Putu Artama, dan Rakhmad, Dedy. (2008). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Surabaya. *Jurnal IPTEK Vol.11 No.3*
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Intervening*. **Skripsi**. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Martini, Nelly dan Fadli, Dadan Ahmad. (2011). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Solusi Vol. 9 No.17*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maria, Malliarou. (2010). Greek Registered Nurses Job Satisfaction in Relation to Work-Related Stress. A Study on Army and Civilian Rns. *Global Journal of Health Science Vol. 2, No. 1*
- Nawawi, Hadari. (2010). *Perencanaan SDM* .Jakarta: Gadjah Mada University Press
- Noviansyah, dan Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18*
- Nugrahenny, Penny Setyowati. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. **Tesis**. Fakultas Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Nur, Saina. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.3*
- Obiora, Charles Arinze dan Iwuoha, Victor Chidubem. (2013). Work Related Stress, Job Satisfaction and Due Process in Nigerian Public Service. *Journal European Scientific Vol. 9 No. 20*
- Putri, Putu Eka Vidya Jayani (2013). Lingkungan Kerja, Stres, Konflik Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 11 No. 2*

- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rahmah, Miftah Chaerati. (2013). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staff Keuangan Di Pemerintah Kota Makassar*. **Skripsi**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rahman, Didik Fauzi (2014). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 3 No.10*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sandhy, Arief Setya. (2013). *Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga*. **Skripsi**. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Siagian, Sondang.(1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta:Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Situmorang, Syafrizal Helmi. (2010). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Menejemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Umar, Husein.(2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wani, Showkat Khalil. (2013). Job Stress and Its Impact on Employee Motivation: A Study of a Select Commercial Bank. *International Journal Of Business and Management Invention Vol. 2 No. 3*
- Wibowo, Triyoga Agung. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang. **Tesis**. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1:

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Prasetyo Aji Nugroho

NIM : 11311584

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Satu Bintang Jakarta”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Prasetyo Aji Nugroho

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memilih jawaban dengan cara diberi tanda (√) sesuai data diri :

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
 b. Wanita
3. Usia : Kurang 27 Tahun
 b. 27 Tahun - 35 Tahun
 c. 36 Tahun – 42 Tahun
 d. Lebih dari 42 Tahun
4. Asal Daerah : a. Jawa / Luar Jawa
 b. Luar Jawa
5. Status Hubungan : a. Kawin
 b. Tidak Kawin
6. Pendidikan terakhir : a. SD
 b. SMP
 c. SMA
 d. Diploma (D1/D2/D3)
 e. Sarjana (S1/S2/S3)
7. Status Karyawan : a. Karyawan Tetap
 b. Karyawan Kontrak
8. Jabatan : a. Divisi SDM
 b. Divisi Operasional
 c. Divisi Administrasi dan Umum
 d. Divisi Keuangan

9. Lama bekerja : a. Kurang dari 3 Tahun
 b. 3 Tahun – 7 Tahun
 c. 8 Tahun – 12 Tahun
 d. Lebih dari 12 Tahun
10. Penghasilan : a. Kurang dari Rp. 2.000.000
 b. Rp. 2.100.000 – Rp. 5.000.000
 c. Rp.5.100.000 – Rp. 8.000.000
 d. Lebih dari Rp. 8.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

Contoh :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan merasa memiliki pengetahuan yang memadai	5	4	3	2	1

A. Kepuasan Kerja

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A1. Kerja yang menantang						
A1.1	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	5	4	3	2	1
A1.2	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan	5	4	3	2	1
A1.3	Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam	5	4	3	2	1
A1.4	Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.	5	4	3	2	1
A1.5	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	5	4	3	2	1
A2. Penghargaan yang sesuai						
A2.1	Pembayaran gaji saya terima secara adil	5	4	3	2	1
A2.2	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	5	4	3	2	1
A2.3	Kebijakan promosi dilakukan secara adil	5	4	3	2	1
A2.4	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	5	4	3	2	1
A3. Kondisi kerja yang mendukung						
A3.1	Lingkungan kerja saya nyaman	5	4	3	2	1
A3.2	Lingkungan kerja saya bersih	5	4	3	2	1
A3.3	Lingkungan kerja saya tertata rapi	5	4	3	2	1
A3.4	Lingkungan kerja saya tidak bising	5	4	3	2	1
A3.5	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	5	4	3	2	1
A3.6	Lingkungan kerjamemudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1

A4. Kolega yang suportif						
A4.1	Sikap toleran dari rekan kerja	5	4	3	2	1
A4.2	Rekan kerja menghargai usaha saya	5	4	3	2	1
A4.3	Atasan bersikap ramah terhadap saya	5	4	3	2	1
A4.4	Atasan mendengarkan keluhan saya	5	4	3	2	1
A4.5	Atasan mendengarkan saran saya	5	4	3	2	1
A4.6	Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya	5	4	3	2	1
A4.7	Atasan memberikan pujian atas keberhasilan saya	5	4	3	2	1
A4.8	Atasan memberikan motivasi kepada saya	5	4	3	2	1

B. Kinerja

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SB= Sangat Baik (5)

B = Baik (4)

C = Cukup (3)

K= Kurang (2)

SK= Sangat Kurang (1)

No	Pertanyaan	SB	B	C	K	SK
B1. Quantity of work						
B1.1	Kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan	5	4	3	2	1
B1.2	Kemampuan memenuhi jumlah barang sesuai permintaan	5	4	3	2	1
B1.3	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
B2. Quality of work						
B2.1	Pemenuhan syarat untuk bekerja	5	4	3	2	1
B2.2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	5	4	3	2	1
B2.3	Kecekatan dalam bekerja	5	4	3	2	1
B2.4	Kemampuan menjaga mutu pekerjaan	5	4	3	2	1
B2.5	Kemampuan menjaga mutu produk	5	4	3	2	1

B3. Job knowledge						
B3.1	Pengetahuan mengenai bidang pekerjaan dengan rinci	5	4	3	2	1
B3.2	Pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan	5	4	3	2	1
B3.3	Pemahaman terhadap pekerjaan tidak rutin yang diberikan	5	4	3	2	1
B3.4	Penggunaan keterampilan khusus dalam bekerja	5	4	3	2	1
B3.5	Penggunaan wawasan yang luas dalam bekerja	5	4	3	2	1
B4. Creativeness						
B4.1	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	5	4	3	2	1
B4.2	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul	5	4	3	2	1
B4.3	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda	5	4	3	2	1
B5. Cooperation						
B5.1	Kemauan bekerja sama dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
B5.2	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
B5.3	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain	5	4	3	2	1
B5.4	Kemauan berbagi keterampilan dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
B6. Dependability						
B6.1	Kontribusi tenaga dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
B6.2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	5	4	3	2	1
B6.3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	5	4	3	2	1
B6.4	Kesadaran dalam bekerja secara mandiri	5	4	3	2	1
B7. Initiative						
B7.1	Semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	5	4	3	2	1
B7.2	Semangat menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri	5	4	3	2	1
B7.3	Kemauan untuk bertanggung jawab	5	4	3	2	1
B7.4	kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	5	4	3	2	1
B7.5	Kepekaan terhadap lingkungan sekitar	5	4	3	2	1

B8. Personal qualities						
B8.1	Ketaatan dalam melaksanakan ibadah	5	4	3	2	1
B8.2	Sikap ramah di lingkungan kerja	5	4	3	2	1
B8.3	Sikap baik di lingkungan kerja	5	4	3	2	1
B8.4	Sikap komunikatif di lingkungan kerja	5	4	3	2	1

C. Motivasi Kerja

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- N = Netral (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
C.1 Existence Needs						
C1.1	Saya ingin mendapatkan gaji standar UMK	5	4	3	2	1
C1.2	Saya ingin mendapatkan bonus yang sesuai	5	4	3	2	1
C1.3	Saya ingin mendapatkan promosi jabatan	5	4	3	2	1
C1.4	Saya ingin mendapatkan pengakuan dari atasan	5	4	3	2	1
C1.5	Saya ingin mendapatkan rasa aman saat bekerja	5	4	3	2	1
C2. Relatedness Needs						
C2.1	Saya ingin berinteraksi di lingkungan kerja	5	4	3	2	1
C2.2	Saya ingin berinteraksi dengan sahabat	5	4	3	2	1
C2.3	Saya ingin berinteraksi dengan keluarga	5	4	3	2	1
C2.4	Saya ingin berinteraksi dengan atasan	5	4	3	2	1
C2.5	Saya ingin diakui keberadaannya dalam masyarakat	5	4	3	2	1
C3. Growth Needs						
C3.1	Saya ingin lebih produktif dalam bekerja	5	4	3	2	1
C3.2	Saya ingin lebih kreatif dalam bekerja	5	4	3	2	1

C3.3	Saya ingin mengembangkan diri secara terus menerus	5	4	3	2	1
C3.4	Saya ingin meningkatkan kemampuan dalam bekerja	5	4	3	2	1
C3.5	Saya ingin meningkatkan kepandaian	5	4	3	2	1

D. Stres Kerja

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
D.1 Gejala fisik						
D1.1	Munculnya rasa letih pada tubuh	5	4	3	2	1
D1.2	Tidak fokus dalam bekerja	5	4	3	2	1
D1.3	Merasa mudah gelisah	5	4	3	2	1
D1.4	Munculnya rasa sakit pada kepala	5	4	3	2	1
D2. Tingkah laku						
D2.1	Perasaan menjadi tidak stabil	5	4	3	2	1
D2.2	Merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	5	4	3	2	1
D2.3	Tidak dapat berfikir jernih	5	4	3	2	1
D2.4	Merasa kehilangan semangat bekerja	5	4	3	2	1
D3. Gejala ditempat kerja						
D3.1	Kepuasan kerja menjadi rendah	5	4	3	2	1
D3.2	Prestasi kerja mengalami penurunan	5	4	3	2	1
D3.3	Semangat kerja mengalami penurunan	5	4	3	2	1
D3.4	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	5	4	3	2	1
D3.5	Kreativitas mengalami penurunan	5	4	3	2	1
D3.6	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	5	4	3	2	1

RX1	Pearson Correlation	.356*	.332*	.228	.495**	.346*	.572**	.581**	.548**	.625**	.390*	.350*	.415*	.460**	.358*	.491**	.564**	.641**	.524**	.743**	.765**	.668**	.605**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.048	.182	.002	.039	.000	.000	.001	.000	.019	.036	.012	.005	.032	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3:
Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	.773 ^{**}	.517 ^{**}	.276	.467 ^{**}	.346 [*]	.289	.381 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.104	.004	.039	.087	.022
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.773 ^{**}	1	.580 ^{**}	.011	.339 [*]	.304	.161	.306
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.947	.043	.072	.348	.070
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.517 ^{**}	.580 ^{**}	1	.448 ^{**}	.589 ^{**}	.522 ^{**}	.392 [*]	.415 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.006	.000	.001	.018	.012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.276	.011	.448 ^{**}	1	.675 ^{**}	.585 ^{**}	.626 ^{**}	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.104	.947	.006		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.467 ^{**}	.339 [*]	.589 ^{**}	.675 ^{**}	1	.813 ^{**}	.754 ^{**}	.726 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.043	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.346 [*]	.304	.522 ^{**}	.585 ^{**}	.813 ^{**}	1	.744 ^{**}	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039	.072	.001	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.289	.161	.392 [*]	.626 ^{**}	.754 ^{**}	.744 ^{**}	1	.892 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.087	.348	.018	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	.381 [*]	.306	.415 [*]	.573 ^{**}	.726 ^{**}	.783 ^{**}	.892 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.070	.012	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y9	Pearson Correlation	.346 [*]	.084	.062	.442 ^{**}	.377 [*]	.537 ^{**}	.524 ^{**}	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039	.628	.719	.007	.023	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y10	Pearson Correlation	.349 [*]	.233	.286	.590 ^{**}	.524 ^{**}	.660 ^{**}	.483 ^{**}	.503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.037	.172	.091	.000	.001	.000	.003	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y11	Pearson Correlation	.232	-.020	.134	.670 ^{**}	.475 ^{**}	.600 ^{**}	.690 ^{**}	.719 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.174	.909	.436	.000	.003	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y12	Pearson Correlation	.188	.060	.187	.422 [*]	.406 [*]	.498 ^{**}	.589 ^{**}	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.272	.727	.276	.010	.014	.002	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y13	Pearson Correlation	.369 [*]	.379 [*]	.130	.175	.224	.479 ^{**}	.328	.509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.027	.023	.452	.308	.189	.003	.051	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
Y1	Pearson Correlation	.346*	.349*	.232	.188	.369*	.377*	.370*	.356*
	Sig. (2-tailed)	.039	.037	.174	.272	.027	.023	.026	.033
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.084	.233	-.020	.060	.379*	.316	.446*	.312
	Sig. (2-tailed)	.628	.172	.909	.727	.023	.061	.006	.064
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.062	.286	.134	.187	.130	.380*	.362*	.431*
	Sig. (2-tailed)	.719	.091	.436	.276	.452	.022	.030	.009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.442*	.590*	.670*	.422*	.175	.370*	.238	.128
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.010	.308	.026	.163	.455
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.377*	.524*	.475*	.406*	.224	.282	.275	.209
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.003	.014	.189	.095	.105	.222
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.537*	.660*	.600*	.498*	.479*	.440*	.491*	.317
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.003	.007	.002	.060
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.524*	.483*	.690*	.589*	.328	.384*	.247	.191
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.051	.021	.147	.266
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	.552*	.503*	.719*	.675*	.509*	.469*	.325	.329
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.002	.004	.053	.050
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y9	Pearson Correlation	1	.594*	.824*	.554*	.586*	.440*	.282	.189
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.007	.095	.268
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y10	Pearson Correlation	.594*	1	.691*	.618*	.648*	.667*	.587*	.220
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.197
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y11	Pearson Correlation	.824*	.691*	1	.647*	.527*	.547*	.396*	.250
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.017	.142
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y12	Pearson Correlation	.554*	.618*	.647*	1	.771*	.525*	.254	.182
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.135	.287
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y13	Pearson Correlation	.586*	.648*	.527*	.771*	1	.617*	.542*	.307
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.069
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
Y1	Pearson Correlation	.346*	.349*	.232	.188	.369*	.377*	.370*	.356*
	Sig. (2-tailed)	.039	.037	.174	.272	.027	.023	.026	.033
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.084	.233	-.020	.060	.379*	.316	.446*	.312
	Sig. (2-tailed)	.628	.172	.909	.727	.023	.061	.006	.064
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.062	.286	.134	.187	.130	.380*	.362*	.431*
	Sig. (2-tailed)	.719	.091	.436	.276	.452	.022	.030	.009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.442*	.590*	.670*	.422*	.175	.370*	.238	.128
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.010	.308	.026	.163	.455
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.377*	.524*	.475*	.406*	.224	.282	.275	.209
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.003	.014	.189	.095	.105	.222
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.537*	.660*	.600*	.498*	.479*	.440*	.491*	.317
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.003	.007	.002	.060
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.524*	.483*	.690*	.589*	.328	.384*	.247	.191
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.051	.021	.147	.266
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	.552*	.503*	.719*	.675*	.509*	.469*	.325	.329
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.002	.004	.053	.050
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y9	Pearson Correlation	1	.594*	.824*	.554*	.586*	.440*	.282	.189
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.007	.095	.268
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y10	Pearson Correlation	.594*	1	.691*	.618*	.648*	.667*	.587*	.220
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.197
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y11	Pearson Correlation	.824*	.691*	1	.647*	.527*	.547*	.396*	.250
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.017	.142
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y12	Pearson Correlation	.554*	.618*	.647*	1	.771*	.525*	.254	.182
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.135	.287
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y13	Pearson Correlation	.586*	.648*	.527*	.771*	1	.617*	.542*	.307
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.069
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32
Y1	Pearson Correlation	.270	.421*	.593**	.472*	.387*	.512*	.476*	.503*
	Sig. (2-tailed)	.112	.011	.000	.004	.020	.001	.003	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.132	.233	.499**	.483**	.319	.466*	.317	.415*
	Sig. (2-tailed)	.441	.172	.002	.003	.058	.004	.060	.012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	-.098	-.050	.373*	.646**	.143	.346*	.197	.353*
	Sig. (2-tailed)	.572	.774	.025	.000	.406	.039	.250	.035
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.320	.285	.218	.345*	.094	.067	.202	.122
	Sig. (2-tailed)	.057	.092	.201	.039	.588	.699	.238	.479
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.211	.365*	.385*	.513**	.230	.251	.339*	.247
	Sig. (2-tailed)	.216	.029	.020	.001	.177	.140	.043	.147
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.237	.398*	.360*	.623**	.385*	.275	.246	.240
	Sig. (2-tailed)	.164	.016	.031	.000	.020	.105	.149	.159
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.343*	.358*	.365*	.483**	.176	.262	.317	.291
	Sig. (2-tailed)	.041	.032	.029	.003	.306	.123	.060	.085
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	.270	.306	.305	.510**	.251	.358*	.347*	.392*
	Sig. (2-tailed)	.112	.070	.071	.001	.140	.032	.038	.018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y9	Pearson Correlation	.458**	.594**	.430**	.344*	.235	.346*	.246	.371*
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.009	.040	.168	.038	.149	.026
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y10	Pearson Correlation	.411*	.609**	.286	.540**	.371*	.142	.135	.204
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.090	.001	.026	.407	.431	.232
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y11	Pearson Correlation	.395*	.437*	.189	.344*	.275	.231	.217	.295
	Sig. (2-tailed)	.017	.008	.270	.040	.104	.175	.205	.081
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y12	Pearson Correlation	.277	.428*	.107	.399*	.115	.146	.130	.314
	Sig. (2-tailed)	.102	.009	.534	.016	.505	.394	.449	.062
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y13	Pearson Correlation	.188	.556**	.163	.380*	.333*	.175	.060	.319
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.341	.022	.047	.308	.726	.058
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y33	RY
Y1	Pearson Correlation	.502 ^{**}	.520 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.001
	N	36	36
Y2	Pearson Correlation	.411 [*]	.477 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013	.003
	N	36	36
Y3	Pearson Correlation	.191	.305
	Sig. (2-tailed)	.265	.070
	N	36	36
Y4	Pearson Correlation	-.010	.343 [*]
	Sig. (2-tailed)	.953	.040
	N	36	36
Y5	Pearson Correlation	.086	.488 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.618	.003
	N	36	36
Y6	Pearson Correlation	.178	.613 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.299	.000
	N	36	36
Y7	Pearson Correlation	.159	.568 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.354	.000
	N	36	36
Y8	Pearson Correlation	.253	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.136	.000
	N	36	36
Y9	Pearson Correlation	.376 ^{**}	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.001
	N	36	36
Y10	Pearson Correlation	.203	.679 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.234	.000
	N	36	36
Y11	Pearson Correlation	.231	.491 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.176	.002
	N	36	36
Y12	Pearson Correlation	.224	.511 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.190	.001
	N	36	36
Y13	Pearson Correlation	.326	.609 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.052	.000
	N	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y14	Pearson Correlation	.377*	.316	.380*	.370*	.282	.440*	.384*	.469*
	Sig. (2-tailed)	.023	.061	.022	.026	.095	.007	.021	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y15	Pearson Correlation	.370*	.446*	.362*	.238	.275	.491*	.247	.325
	Sig. (2-tailed)	.026	.006	.030	.163	.105	.002	.147	.053
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y16	Pearson Correlation	.356*	.312	.431*	.128	.209	.317	.191	.329
	Sig. (2-tailed)	.033	.064	.009	.465	.222	.060	.266	.050
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y17	Pearson Correlation	.463*	.549*	.317	.021	.024	.085	.103	.223
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.060	.904	.889	.620	.551	.192
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y18	Pearson Correlation	.499*	.587*	.740*	.394*	.375*	.434*	.240	.424*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.017	.024	.008	.158	.010
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y19	Pearson Correlation	.391*	.565*	.318	-.032	-.027	.220	-.016	.169
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.059	.855	.874	.196	.926	.323
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y20	Pearson Correlation	.690*	.571*	.594*	.389*	.383*	.349*	.173	.251
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	.021	.037	.314	.140
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y21	Pearson Correlation	.335*	.246	.120	.393*	.190	.399*	.425*	.422*
	Sig. (2-tailed)	.046	.148	.486	.018	.268	.016	.010	.010
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y22	Pearson Correlation	.433*	.626*	.387*	.133	.212	.370*	.216	.286
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.020	.438	.214	.026	.205	.090
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y23	Pearson Correlation	.419*	.501*	.502*	.405*	.579*	.581*	.501*	.598*
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.002	.014	.000	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y24	Pearson Correlation	.361*	.164	-.107	.218	.101	.289	.164	.234
	Sig. (2-tailed)	.031	.340	.536	.201	.558	.087	.340	.169
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y25	Pearson Correlation	.270	.132	-.098	.320	.211	.237	.343*	.270
	Sig. (2-tailed)	.112	.441	.572	.057	.216	.164	.041	.112
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y26	Pearson Correlation	.421*	.233	-.050	.285	.365*	.398*	.358*	.306
	Sig. (2-tailed)	.011	.172	.774	.092	.029	.016	.032	.070
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y27	Pearson Correlation	.593*	.499*	.373*	.218	.385*	.360*	.365*	.305

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
Y14	Pearson Correlation	.440 ^{**}	.667 ^{**}	.547 ^{**}	.525 ^{**}	.617 ^{**}	1	.708 ^{**}	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.001	.001	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y15	Pearson Correlation	.282	.587 ^{**}	.396 [*]	.254	.542 ^{**}	.708 ^{**}	1	.637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.017	.135	.001	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y16	Pearson Correlation	.189	.220	.250	.182	.307	.603 ^{**}	.637 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.268	.197	.142	.287	.069	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y17	Pearson Correlation	.085	.196	.093	-.035	.179	.387 [*]	.329 [*]	.569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.620	.251	.588	.840	.297	.020	.050	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y18	Pearson Correlation	.192	.447 ^{**}	.273	.182	.316	.540 ^{**}	.474 ^{**}	.509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.262	.006	.107	.288	.060	.001	.003	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y19	Pearson Correlation	.017	.318	.098	-.037	.224	.334 [*]	.521 ^{**}	.351 [*]
	Sig. (2-tailed)	.922	.059	.568	.832	.188	.046	.001	.036
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y20	Pearson Correlation	.181	.261	.216	-.111	.029	.196	.353 [*]	.288
	Sig. (2-tailed)	.290	.124	.206	.521	.866	.251	.035	.088
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y21	Pearson Correlation	.399 [*]	.520 ^{**}	.499 ^{**}	.423 [*]	.441 ^{**}	.374 [*]	.382 [*]	.019
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.002	.010	.007	.025	.022	.911
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y22	Pearson Correlation	.299	.590 ^{**}	.254	.319	.524 ^{**}	.370 [*]	.497 ^{**}	.069
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.135	.058	.001	.026	.002	.689
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y23	Pearson Correlation	.254	.541 ^{**}	.377 [*]	.536 ^{**}	.474 ^{**}	.281	.426 ^{**}	.210
	Sig. (2-tailed)	.135	.001	.023	.001	.003	.097	.010	.219
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y24	Pearson Correlation	.430 ^{**}	.466 ^{**}	.325	.259	.359 [*]	.176	.240	.065
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.053	.127	.031	.304	.158	.708
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y25	Pearson Correlation	.458 ^{**}	.411 [*]	.395 [*]	.277	.188	.023	.103	-.169
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	.017	.102	.272	.894	.548	.324
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y26	Pearson Correlation	.594 ^{**}	.609 ^{**}	.437 ^{**}	.428 ^{**}	.556 ^{**}	.359 [*]	.349 [*]	.112
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.009	.000	.031	.037	.517
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y27	Pearson Correlation	.430 ^{**}	.286	.189	.107	.163	.110	.240	.006

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24
Y14	Pearson Correlation	.387*	.540*	.334*	.196	.374*	.370*	.281	.176
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.046	.251	.025	.026	.097	.304
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y15	Pearson Correlation	.329*	.474*	.521*	.353*	.382*	.497*	.426*	.240
	Sig. (2-tailed)	.050	.003	.001	.035	.022	.002	.010	.158
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y16	Pearson Correlation	.569*	.509*	.351*	.288	.019	.069	.210	.065
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.036	.088	.911	.689	.219	.708
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y17	Pearson Correlation	1	.701*	.677*	.460*	.285	.394*	.276	.299
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.092	.017	.104	.077
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y18	Pearson Correlation	.701*	1	.613*	.658*	.332*	.563*	.535*	.184
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.048	.000	.001	.282
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y19	Pearson Correlation	.677*	.613*	1	.626*	.475*	.599*	.431*	.496*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000	.009	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y20	Pearson Correlation	.460*	.658*	.626*	1	.459*	.467*	.473*	.408*
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.005	.004	.004	.014
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y21	Pearson Correlation	.285	.332*	.475*	.459*	1	.655*	.597*	.686*
	Sig. (2-tailed)	.092	.048	.003	.005		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y22	Pearson Correlation	.394*	.563*	.599*	.467*	.655*	1	.709*	.480*
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.004	.000		.000	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y23	Pearson Correlation	.276	.535*	.431*	.473*	.597*	.709*	1	.489*
	Sig. (2-tailed)	.104	.001	.009	.004	.000	.000		.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y24	Pearson Correlation	.299	.184	.496*	.408*	.686*	.480*	.489*	1
	Sig. (2-tailed)	.077	.282	.002	.014	.000	.003	.002	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y25	Pearson Correlation	.177	.039	.324	.293	.627*	.388*	.477*	.747*
	Sig. (2-tailed)	.300	.823	.054	.083	.000	.019	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y26	Pearson Correlation	.139	.086	.087	.261	.599*	.468*	.402*	.646*
	Sig. (2-tailed)	.418	.618	.615	.124	.000	.004	.015	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y27	Pearson Correlation	.176	.295	.248	.484*	.343*	.546*	.414*	.421*

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32
Y14	Pearson Correlation	.023	.359 [*]	.110	.403 [*]	.330 [*]	.168	-.020	.307
	Sig. (2-tailed)	.894	.031	.523	.015	.049	.327	.906	.069
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y15	Pearson Correlation	.103	.349 [*]	.240	.448 [*]	.530 [*]	.216	.144	.217
	Sig. (2-tailed)	.548	.037	.158	.006	.001	.206	.403	.204
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y16	Pearson Correlation	-.169	.112	.006	.342 [*]	.443 [*]	.346 [*]	.257	.415 [*]
	Sig. (2-tailed)	.324	.517	.970	.041	.007	.039	.130	.012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y17	Pearson Correlation	.177	.139	.176	.336 [*]	.385 [*]	.539 [*]	.464 [*]	.530 [*]
	Sig. (2-tailed)	.300	.418	.303	.045	.020	.001	.004	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y18	Pearson Correlation	.039	.086	.295	.620 [*]	.316	.451 [*]	.273	.463 [*]
	Sig. (2-tailed)	.823	.618	.081	.000	.060	.006	.108	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y19	Pearson Correlation	.324	.087	.248	.398 [*]	.531 [*]	.536 [*]	.401 [*]	.403 [*]
	Sig. (2-tailed)	.054	.615	.145	.016	.001	.001	.015	.015
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y20	Pearson Correlation	.293	.261	.484 [*]	.555 [*]	.519 [*]	.545 [*]	.518 [*]	.497 [*]
	Sig. (2-tailed)	.083	.124	.003	.000	.001	.001	.001	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y21	Pearson Correlation	.627 [*]	.599 [*]	.343 [*]	.466 [*]	.551 [*]	.393 [*]	.396 [*]	.478 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041	.004	.000	.018	.017	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y22	Pearson Correlation	.388 [*]	.468 [*]	.546 [*]	.669 [*]	.444 [*]	.400 [*]	.262	.487 [*]
	Sig. (2-tailed)	.019	.004	.001	.000	.007	.016	.123	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y23	Pearson Correlation	.477 [*]	.402 [*]	.414 [*]	.607 [*]	.444 [*]	.506 [*]	.544 [*]	.578 [*]
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.012	.000	.007	.002	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y24	Pearson Correlation	.747 [*]	.646 [*]	.421 [*]	.269	.589 [*]	.436 [*]	.528 [*]	.438 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.113	.000	.008	.001	.008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y25	Pearson Correlation	1	.536 [*]	.545 [*]	.229	.224	.434 [*]	.545 [*]	.292
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.179	.189	.008	.001	.084
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y26	Pearson Correlation	.536 [*]	1	.406 [*]	.422 [*]	.564 [*]	.203	.302	.372 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001		.014	.010	.000	.234	.074	.026
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y27	Pearson Correlation	.545 [*]	.406 [*]	1	.587 [*]	.107	.436 [*]	.350 [*]	.319

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y33	RY
Y14	Pearson Correlation	.181	.535 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.291	.001
	N	36	36
Y15	Pearson Correlation	.216	.459 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.206	.005
	N	36	36
Y16	Pearson Correlation	.311	.268
	Sig. (2-tailed)	.065	.114
	N	36	36
Y17	Pearson Correlation	.520 ^{**}	.534 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001
	N	36	36
Y18	Pearson Correlation	.355 [*]	.593 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.034	.000
	N	36	36
Y19	Pearson Correlation	.509 ^{**}	.488 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.003
	N	36	36
Y20	Pearson Correlation	.491 ^{**}	.401 [*]
	Sig. (2-tailed)	.002	.015
	N	36	36
Y21	Pearson Correlation	.543 ^{**}	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	36	36
Y22	Pearson Correlation	.543 ^{**}	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	36	36
Y23	Pearson Correlation	.506 ^{**}	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	36	36
Y24	Pearson Correlation	.617 ^{**}	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	36	36
Y25	Pearson Correlation	.407 [*]	.470 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.004
	N	36	36
Y26	Pearson Correlation	.428 ^{**}	.597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.000
	N	36	36
Y27	Pearson Correlation	.376 [*]	.489 ^{**}

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y27	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.025	.201	.020	.031	.029	.071
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y28	Pearson Correlation	.472 ^{**}	.483 ^{**}	.646 ^{**}	.345 [*]	.513 ^{**}	.623 ^{**}	.483 ^{**}	.510 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.039	.001	.000	.003	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y29	Pearson Correlation	.387 [*]	.319	.143	.094	.230	.385 [*]	.176	.251
	Sig. (2-tailed)	.020	.058	.406	.588	.177	.020	.306	.140
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y30	Pearson Correlation	.512 ^{**}	.466 ^{**}	.346 [*]	.067	.251	.275	.262	.358 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.039	.699	.140	.105	.123	.032
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y31	Pearson Correlation	.476 ^{**}	.317	.197	.202	.339 [*]	.246	.317	.347 [*]
	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.250	.238	.043	.149	.060	.038
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y32	Pearson Correlation	.503 ^{**}	.415 [*]	.353 [*]	.122	.247	.240	.291	.392 [*]
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.035	.479	.147	.159	.085	.018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y33	Pearson Correlation	.502 ^{**}	.411 [*]	.191	-.010	.086	.178	.159	.253
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.265	.953	.618	.299	.354	.136
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
RY	Pearson Correlation	.520 ^{**}	.477 ^{**}	.305	.343 [*]	.488 ^{**}	.613 ^{**}	.568 ^{**}	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.070	.040	.003	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
Y27	Sig. (2-tailed)	.009	.090	.270	.534	.341	.523	.158	.970
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y28	Pearson Correlation	.344 [*]	.540 ^{**}	.344 [*]	.399 [*]	.380 [*]	.403 [*]	.448 ^{**}	.342 [*]
	Sig. (2-tailed)	.040	.001	.040	.016	.022	.015	.006	.041
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y29	Pearson Correlation	.235	.371 [*]	.275	.115	.333 [*]	.330 [*]	.530 ^{**}	.443 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.168	.026	.104	.505	.047	.049	.001	.007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y30	Pearson Correlation	.346 [*]	.142	.231	.146	.175	.168	.216	.346 [*]
	Sig. (2-tailed)	.038	.407	.175	.394	.308	.327	.206	.039
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y31	Pearson Correlation	.246	.135	.217	.130	.060	-.020	.144	.257
	Sig. (2-tailed)	.149	.431	.205	.449	.726	.906	.403	.130
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y32	Pearson Correlation	.371 [*]	.204	.295	.314	.319	.307	.217	.415 [*]
	Sig. (2-tailed)	.026	.232	.081	.062	.058	.069	.204	.012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y33	Pearson Correlation	.376 [*]	.203	.231	.224	.326	.181	.216	.311
	Sig. (2-tailed)	.024	.234	.176	.190	.052	.291	.206	.065
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
RY	Pearson Correlation	.516 ^{**}	.679 ^{**}	.491 ^{**}	.511 ^{**}	.609 ^{**}	.535 ^{**}	.459 ^{**}	.268
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.001	.000	.001	.005	.114
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24
Y27	Sig. (2-tailed)	.303	.081	.145	.003	.041	.001	.012	.010
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y28	Pearson Correlation	.336 [*]	.620 ^{**}	.398 [*]	.555 ^{**}	.466 ^{**}	.669 ^{**}	.607 ^{**}	.269
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.016	.000	.004	.000	.000	.113
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y29	Pearson Correlation	.385 [*]	.316	.531 ^{**}	.519 ^{**}	.551 ^{**}	.444 ^{**}	.444 ^{**}	.589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.060	.001	.001	.000	.007	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y30	Pearson Correlation	.539 ^{**}	.461 ^{**}	.536 ^{**}	.545 ^{**}	.393 [*]	.400 [*]	.506 ^{**}	.436 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.001	.001	.018	.016	.002	.008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y31	Pearson Correlation	.464 ^{**}	.273	.401 [*]	.518 ^{**}	.396 [*]	.262	.544 ^{**}	.528 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.108	.015	.001	.017	.123	.001	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y32	Pearson Correlation	.530 ^{**}	.463 ^{**}	.403 [*]	.497 ^{**}	.478 ^{**}	.487 ^{**}	.578 ^{**}	.438 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.015	.002	.003	.003	.000	.008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y33	Pearson Correlation	.520 ^{**}	.355 [*]	.509 ^{**}	.491 ^{**}	.543 ^{**}	.543 ^{**}	.506 ^{**}	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.034	.002	.002	.001	.001	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
RY	Pearson Correlation	.534 ^{**}	.593 ^{**}	.488 ^{**}	.401 [*]	.674 ^{**}	.702 ^{**}	.669 ^{**}	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.015	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32
Y27	Sig. (2-tailed)	.001	.014		.000	.534	.008	.037	.058
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y28	Pearson Correlation	.229	.422 [*]	.587 ^{**}	1	.356 [*]	.302	.268	.374 [*]
	Sig. (2-tailed)	.179	.010	.000		.033	.073	.114	.024
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y29	Pearson Correlation	.224	.564 ^{**}	.107	.356 [*]	1	.397 [*]	.438 ^{**}	.533 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.189	.000	.534	.033		.016	.007	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y30	Pearson Correlation	.434 ^{**}	.203	.436 ^{**}	.302	.397 [*]	1	.827 ^{**}	.852 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.234	.008	.073	.016		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y31	Pearson Correlation	.545 ^{**}	.302	.350 [*]	.268	.438 ^{**}	.827 ^{**}	1	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.074	.037	.114	.007	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y32	Pearson Correlation	.292	.372 [*]	.319	.374 [*]	.533 ^{**}	.852 ^{**}	.736 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.084	.026	.058	.024	.001	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y33	Pearson Correlation	.407 [*]	.428 ^{**}	.376 [*]	.322	.596 ^{**}	.871 ^{**}	.756 ^{**}	.917 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.009	.024	.056	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
RY	Pearson Correlation	.470 ^{**}	.597 ^{**}	.489 ^{**}	.585 ^{**}	.524 ^{**}	.552 ^{**}	.479 ^{**}	.600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000	.001	.000	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y33	RY
Y27	Sig. (2-tailed)	.024	.002
	N	36	36
Y28	Pearson Correlation	.322	.585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.056	.000
	N	36	36
Y29	Pearson Correlation	.596 ^{**}	.524 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001
	N	36	36
Y30	Pearson Correlation	.871 ^{**}	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	36	36
Y31	Pearson Correlation	.756 ^{**}	.479 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.003
	N	36	36
Y32	Pearson Correlation	.917 ^{**}	.600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	36	36
Y33	Pearson Correlation	1	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
RY	Pearson Correlation	.576 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Z15	Pearson Correlation	.171	.339*	.380*	.457**	.469**	.499**	.606**	.606**	.512**	.410*	.025	.467**	.598**	.891**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.320	.043	.022	.005	.004	.002	.000	.000	.001	.013	.884	.004	.000	.000		.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
RZ	Pearson Correlation	.438**	.360*	.341*	.371*	.323	.478**	.441**	.499**	.329	.478**	.470**	.594**	.516**	.450**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.031	.042	.026	.055	.003	.007	.002	.050	.003	.004	.000	.001	.006	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RX2	Pearson	.852**	.778**	.825**	.832**	.769**	.790**	.849**	.820**	.742**	.780**	.783**	.762**	.751**	.779**	1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

Lampiran 6:
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	24

Uji reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	34

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	16

Uji reliabilitas Stres Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	15

Lampiran 7:

Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

o	Karakteristik	Karakteristik yang dominan	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin	Pria	21	60
2	Usia	Kurang dari 27	14	40
3	Pendidikan	Sarjana	18	51
4	Masa Kerja	Antara 3 – 7 tahun	25	71
5	Jabatan	Divisi SDM	10	29
6	Penghasilan	2.100.000-5.000.000	16	46
7	Asal Daerah	Jawa	18	51
8	Status	Kawin	21	60

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015 (Lampiran 6, hal.110)

Lampiran 8:

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.097	.435		9.418	.000		
	RX2	.228	.073	.555	3.125	.004	.742	1.348
	RX1	-.248	.140	-.313	-1.766	.087	.742	1.348

a. Dependent Variable: RZ

Uji multikolinieritas persamaan 2

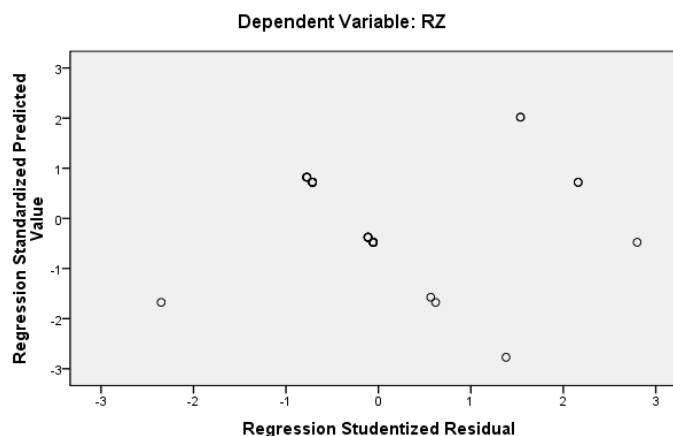
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.479	.453		3.268	.003		
	RX2	.157	.076	.313	2.070	.046	.742	1.348
	RX1	.434	.146	.449	2.974	.005	.742	1.348

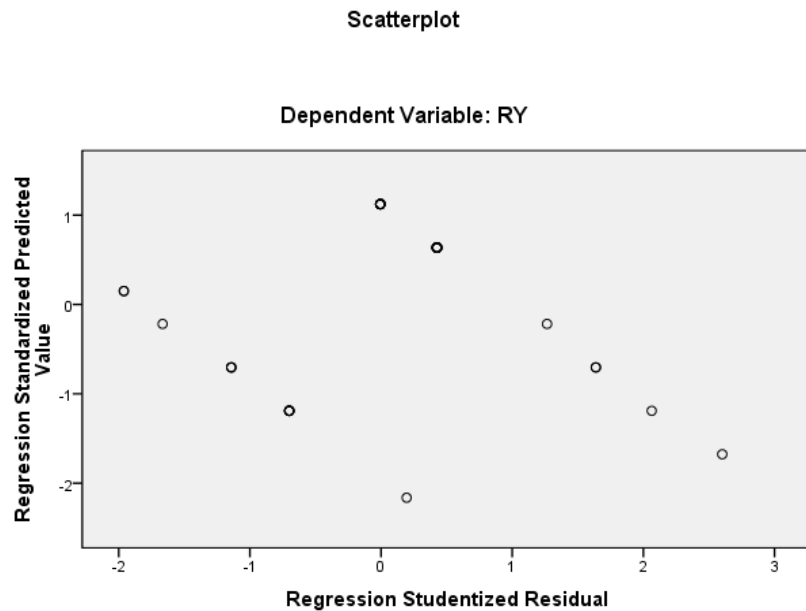
a. Dependent Variable: RY

Uji heteroskedastisitas persamaan 1

Scatterplot



Uji heteroskedastisitas persamaan 2



Uji Autokorelasi dan Koefisien Determinasi

Uji autokorelasi dan koefisien determinasi persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	.182	.3602359	2.578

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Uji autokorelasi dan koefisien determinasi persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.408	.3747895	2.139

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Lampiran 9:

Analisis Kuantitatif

Analisis Kepuasan Kerja dan Stres kerja Terhadap Motivasi Kerja**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.273	2	.637	4.905	.014 ^a
	Residual	4.282	33	.130		
	Total	5.556	35			

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.097	.435		9.418	.000		
	RX2	.228	.073	.555	3.125	.004	.742	1.348
	RX1	-.248	.140	-.313	-1.766	.087	.742	1.348

a. Dependent Variable:

RZ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	.182	.3602359	2.578

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RZ

Kekuatan Indikator Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.759	.637		7.472	.000
	Rx1_1	-.238	.194	-.278	-1.223	.231
	Rx1_2	.093	.115	.172	.810	.424
	Rx1_3	-.126	.186	-.158	-.678	.503
	Rx1_4	.106	.168	.161	.632	.532

a. Dependent Variable: RZ

Kekuatan Indikator Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	.310		11.093	.000
	Rx2_1	.142	.124	.400	1.149	.259
	Rx2_2	-.191	.157	-.484	-1.218	.232
	Rx2_3	.218	.123	.478	1.769	.087

a. Dependent Variable: RZ

Analisis Kepuasan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.670	2	1.835	13.064	.000 ^a
	Residual	4.635	33	.140		
	Total	8.306	35			

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.479			.453	
	RX2	.157	.076	.313	2.070	.046	.742	1.348
	RX1	.434	.146	.449	2.974	.005	.742	1.348

a. Dependent Variable: RY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.408	.3747895	2.139

a. Predictors: (Constant), RX1, RX2

b. Dependent Variable: RY

Kekuatan Indikator Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.197	.596		3.686	.001
	Rx1_1	-.251	.182	-.247	-1.382	.177
	Rx1_2	-.033	.107	-.051	-.308	.760
	Rx1_3	.198	.174	.208	1.138	.264
	Rx1_4	.513	.157	.652	3.257	.003

a. Dependent Variable: RY

Kekuatan Indikator Stress Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.572	.328		7.850	.000
	Rx2_1	.281	.131	.664	2.153	.039
	Rx2_2	-.115	.166	-.243	-.692	.494
	Rx2_3	.106	.130	.195	.814	.422

a. Dependent Variable: RY

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.376	1	.376	1.610	.213 ^a
	Residual	7.930	34	.233		
	Total	8.306	35			

a. Predictors: (Constant), RZ

b. Dependent Variable: RY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.570	.846		3.037	.005
	RZ	.260	.205	.213	1.269	.213

a. Dependent Variable: RY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	.045	.017	.4829444

a. Predictors: (Constant), RZ

b. Dependent Variable: RY

Kekuatan Indikator Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.838	.751		2.449	.020
	RZ_1	.196	.171	.228	1.142	.262
	Rz_2	.310	.200	.361	1.548	.132
	Rz_3	-.091	.193	-.093	-.472	.640

a. Dependent Variable: RY

Lampiran 10:
Data Mentah Kuisisioner

Kepuasan Kerja

X1	X1	X1	X1	X1	RX1	X1	X1	X1	X1	RX1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	RX1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	RX1	
1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1	2.1	2.2	2.3	2.4	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4
3	4	4	3	4	3,6	3	3	4	3	3,25	4	4	4	3	5	4	4,00	4	4	5	5	5	4	4	4	4,38
4	5	5	3	4	4,2	4	3	3	4	3,5	5	5	5	5	5	3	4,67	4	4	4	3	4	3	4	3	3,63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4,00	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3,25	3	3	3	3	4	4	3,33	4	3	4	5	4	4	3	3	3,75
4	4	3	3	4	3,6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3,33	4	3	4	3	3	3	4	4	3,50
4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4,50	4	5	5	4	3	1	1	3	3,25
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3,67	3	3	3	3	3	4	4	4	3,38
4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5	4	5	4	4,63
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,5	4	5	4	4	5	4	4,33	4	4	4	5	5	4	4	4	4,25
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3,00	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
4	4	5	5	5	4,6	5	4	5	5	4,75	3	4	3	5	5	5	4,17	3	4	2	5	5	4	3	4	3,75
4	4	5	4	4	4,2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4,00	4	4	5	2	3	4	4	4	3,75

Motivasi Kerja

Z 1.1	Z 1.2	Z 1.3	Z 1.4	Z 1.5	Z ₁	Z 2.1	Z 2.2	Z 2.3	Z 2.4	Z 2.5	Z ₂	Z 3.1	Z 3.2	Z 3.3	Z 3.4	Z 3.5	Z ₃
3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4,8	4	5	5	5	5	4,8
3	5	5	5	5	4,6	5	5	5	5	4	4,8	3	4	4	5	5	4,2
3	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	4	3,8	4	3	4	4	3	3,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4,8	4	5	4	5	4	4,4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,6
4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,8
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4,2	4	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,6
4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,2
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4

Stres Kerja

X2	X2	X2	X2	X2 ₁	X2	X2	X2	X2	X2 ₂	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2 ₃
1.1	1.2	1.3	1.4	X2 ₁	2.1	2.2	2.3	2.4	X2 ₂	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	X2 ₃
2	2	1	1	1,5	2	2	1	2	1,75	3	2	2	2	3	2	2,33
2	1	2	3	2	3	2	2	3	2,5	3	3	2	3	2	3	2,67
4	4	3	4	3,75	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3,50
5	3	4	4	4	2	4	4	5	3,75	5	5	4	5	4	4	4,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	4	3	3,25	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3,17
3	3	4	4	3,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	5	4	3	3,5	2	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4,17
4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,25	4	5	5	4	5	5	4,67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
3	2	2	4	2,75	3	4	3	5	3,75	5	5	4	3	3	5	4,17
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3,5	3	4	2	3	3	3	3,00
4	3	2	2	2,75	4	3	3	4	3,5	5	4	4	5	5	4	4,50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,5	4	5	5	5	5	5	4,83

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	3	3	3,5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3,33
4	3	4	3	3,5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4,50
4	4	5	5	4,5	4	4	5	5	4,5	4	3	4	3	4	5	3,83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4,17
4	4	5	4	4,25	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3,67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4,50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4,33
5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	4	4	4,33
4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5,00

Kinerja

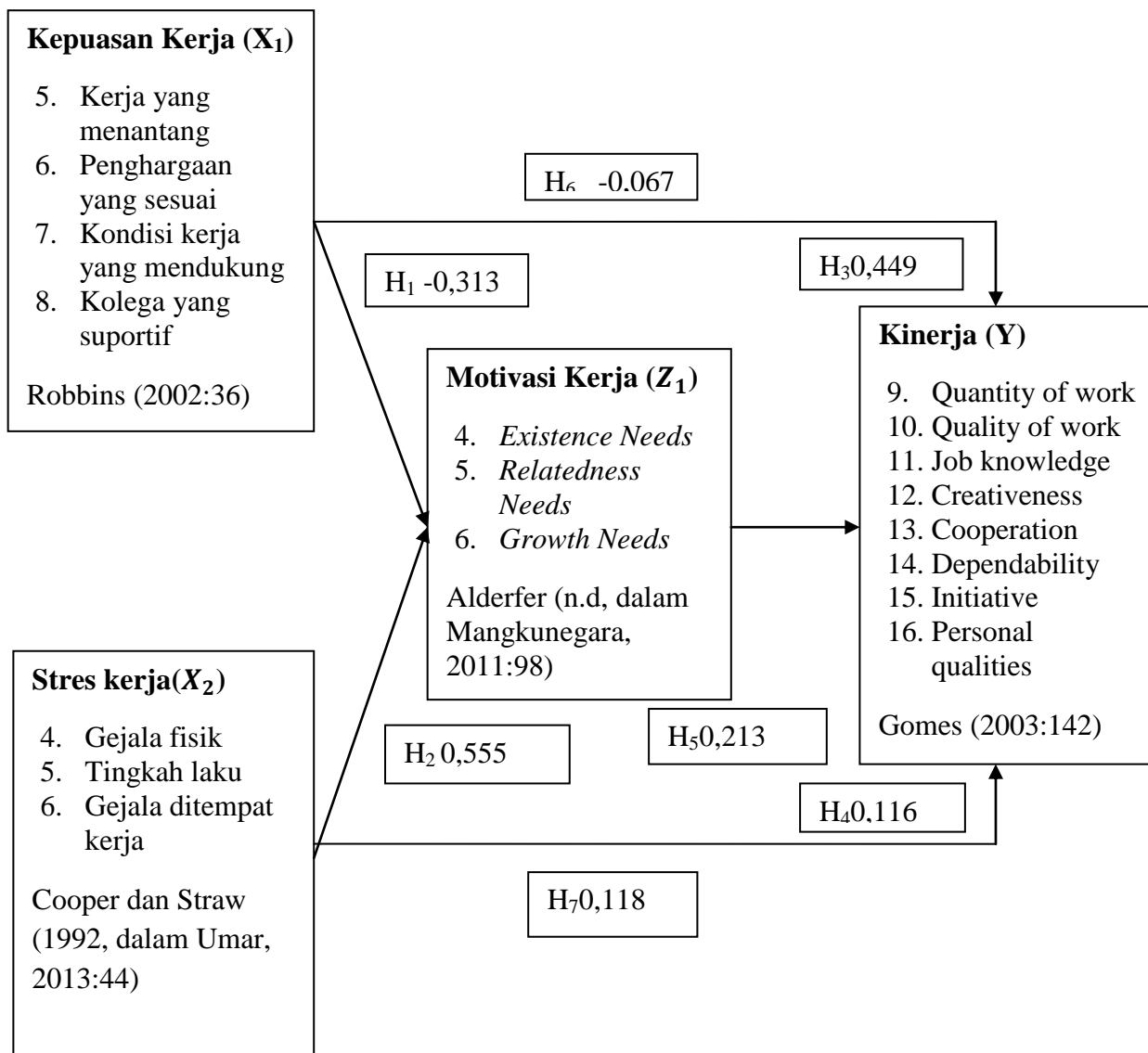
Y	Y	Y	RY	Y	Y	Y	Y	Y	RY	Y	Y	Y	Y	Y	RY	Y	Y	Y	RY
1.1	1.2	1.3	1,00	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3	4.1	4.2	4.3	4
4	4	3	3,67	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4,8	4	4	5	4,33
4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,8	5	4	4	5	5	4,6	4	3	4	3,67
4	4	4	4,00	4	3	3	3	3	3,2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	4,33	4	5	5	4	4	4,4	4	5	4	5	5	4,6	4	5	3	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	3	2,33	4	3	4	4	4	3,8	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,33
4	3	5	4,00	5	4	4	3	3	3,8	4	4	4	2	2	3,2	4	4	5	4,33
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5,00
4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4,6	5	4	5	4	5	4,6	4	5	5	4,67
4	4	5	4,33	4	5	5	5	4	4,6	4	5	4	4	4	4,2	5	5	5	5,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	5	4,67	2	3	3	3	3	2,8	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4,00
4	4	2	3,33	2	2	3	2	2	2,2	4	3	3	2	4	3,2	3	4	3	3,33
4	3	4	3,67	5	5	4	5	4	4,6	4	3	4	4	2	3,4	2	2	2	2,00
5	5	5	5,00	4	5	5	4	5	4,6	4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	4,33
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,6	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,4	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4,00
5	5	4	4,67	5	4	4	5	4	4,4	4	4	5	5	5	4,6	4	5	5	4,67
4	4	5	4,33	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	5	5	4,4	5	4	4	4,33

4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	4,33
4	4	3	3,67	4	4	5	4	5	4,4	3	3	4	3	4	3,4	3	4	4	3,67
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	4,33	4	5	4	4	4	4,2	4	3	4	4	4	3,8	4	4	5	4,33
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4,00
5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	5	4,67	5	5	5	4	4	4,6	4	5	4	4	5	4,4	4	5	4	4,33
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,33
4	4	4	4,00	4	5	5	5	5	4,8	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	4,00
5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4,00

Rangkuman Persepsi Karyawan Tetap PT. Satu Bintang Jakarta

No	Pernyataan	Mean	persen	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	3,93	78,6	Tinggi
2	Motivasi Kerja	4,48	89,6	Sangat Tinggi
3	Stres Kerja	4,28	85,6	Tinggi
4	Kinerja	3,97	79,4	Tinggi

Lampiran 11:
Kerangka Pikir Penelitian



Lampiran 12:
Surat Izin Penelitian



Perumahan Bunga Pratama Indah Blok B no 5 Pamulang Timur
Tlp (021- 74708903) Fax (021) 74708903

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 674/11/53/ST.BTG/SK/V/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septi Rahayu
Jabatan : Direktur
Alamat : Perumahan Bunga Pratama Indah
Blok B No.5 Rt:02/20
Pamulang Timur, Tangerang Selatan. Banten

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Prasetyo Aji Nugroho
NIM : 11311584
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Satu Bintang Jln. Bunga Pratama Indah Blok B-5 RT. 02 RW. 20 Pamulang Timur, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten. Selama 3 Hari, terhitung mulai tanggal 01 Februari 2015 sampai dengan 3 Februari 2015 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Satu Bintang Jakarta*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 3 Februari 2015

Direktur Utama PT. Satu Bintang

Lampiran 13:

Foto

Suasana kerja PT. Satu Bintang Jakarta pada event Frisian Flag Indonesia



Pengecekan persiapan acara *outdoor*

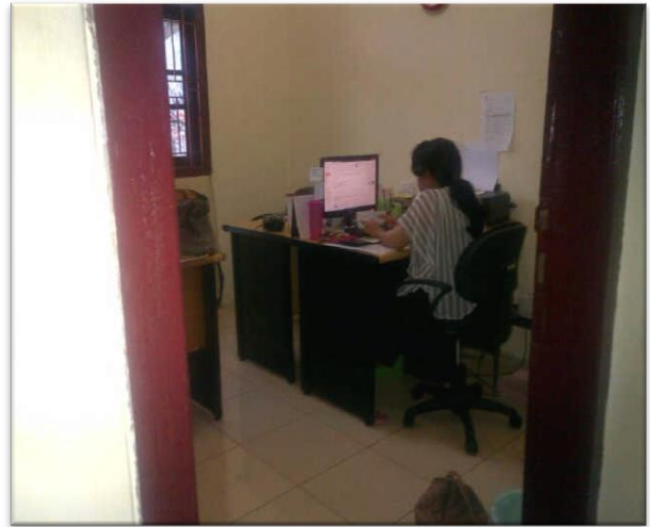


Pengecekan persiapan acara *indoor*

Lemari sampel produk



Karyawan pada saat bekerja



Perusahaan PT. Satu Bintang



Lampiran 14:

Biodata Penulis

Personal Data

- Full Name: Prasetyo Aji Nugroho
- Place Date of Birth: Rantau (Tapin) Indonesia, 14 oct 1993
- Gender: Male
- Marital Status: Not Married
- Last Education: Islamic University of Indonesia
- Address: PERUM MD, Tursina 5 No.3 Candi Gebang, Sleman, Yogyakarta
- No. Mobile: +6285754666060

**Formal Education**

- 1999 - 2005: SDN Rangda Malingkung 5
- 2005 - 2008: MTsN 2 Rantau
- 2008 - 2011: SMK Telkom Sandhy Putra Banjarbaru
- 2011 : Islamic University of Indonesia, Yogyakarta

Work experience

- Juny2010 – august 2010: Marketing of PT. Telkom (KANDATEL MALANG)
- January 2014 – February 2015: Staff Operational of PT. Satu Bintang Jakarta

For contact : Prasetyoajinugroho26@gmail.com

Mobile Contact : 085754666060