



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BADAN  
KEUANGAN DAERAH KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat Pengajuan  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dalam Bidang Ilmu  
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh  
**SARI INDAH**  
NIM. 14 402 00131

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BADAN  
KEUANGAN DAERAH KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

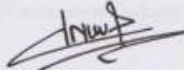
*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Pengajuan  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu  
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**SARI INDAH**  
NIM. 14 402 00131

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH**

**PEMBIMBING I**

  
Nofinawati, M.A  
NIP. 19821116 201101 2 003

**PEMBIMBING II**

  
Damri Batubara, M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi  
a.n SARI INDAH  
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 05 Oktober 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidempuan

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n SARI INDAH yang berjudul: "**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan**".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

PEMBIMBING I

Nofinawati, M.A  
NIP. 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Tel (0634) 22080 Fax (0634) 24022

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : SARI INDAH  
Nim : 14 402 00131  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah( MB-2 )  
JudulSkripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag  
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Nofinawati, M.A  
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag  
NIP. 19651102 199103 1 001

Nofinawati, M.A  
NIP. 19821116 201101 2 003

Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 1 003

Azwar Hamid, M.A  
NIP. 19860311 201503 1 005

PelaksanaanSidangMunaqasyah

Di : Padangsidimpuan  
Hari/Tanggal : Senin/29 Oktober 2018  
Pukul : 14.00 s/d 16.00 WIB  
Hasil/Nilai : 76,75/B  
Predikat : Cumlaude  
IPK : 3,55





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**PENGESAHAN**

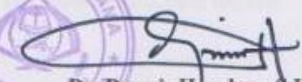
**Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH  
KOTA PADANGSIDIMPUAN**  
**Nama : SARI INDAH**  
**NIM : 14 402 00131**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 06 November 2018

Dekan,



  
**Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SARI INDAH**  
NIM : 14 402 00131  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)  
Judul : **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan"**.  
Skripsi

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 05 Oktober 2018  
Saya yang Menyatakan,

  
**SARI INDAH**  
14 402 00131

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SARI INDAH  
Nim : 14 402 00131  
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal, 05 Oktober 2018  
Yang Menyatakan



**SARI INDAH**  
**14 402 00131**

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah*, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa dihadiahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan keuangan Daerah Kota Padangsidempuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan



Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Nofinawati, M.A selaku pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Alm. Gumontar dan Ibunda tercinta Risnawati yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan

moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta terima kasih juga kepada saudari-saudari saya yaitu Desy Susanti, S.Pd dan Nevi Fitriani, dan tak lupa juga Abang Ipar saya Rudi Iskandar dan Iin Sumadi serta tak lupa juga keponakan kesayangan saya yaitu Noya Juarez Nst yang membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan skripsi saya karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.

8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat Sarmaida Harahap, Nurhaida Lubis, Haulil Khodijah, Sartika Dewi, Seri Mulyani, dan Arianti Winda Sari serta kepada teman-teman ES-3 MB-2 angkatan 2014 IAIN Padangsidimpuan.
9. Terima kasih juga buat sahabat lama peneliti Riana Mora, S.Pd dan Yuhanna, SE yang senantiasa memberikan motivasi dan selalu siap mendengarkan curahan hati peneliti.
10. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan.
11. Kepada Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya penelitimengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan

kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Oktober2018

Peneliti,

**Sari Indah**  
**NIM.14 402 00131**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es

ص	ṣad	ṣ	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:



Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	a
— /	Kasrah	I	i
— و	ḍommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
.....و	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### **4. Syaddah (*Tasydid*)**

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

#### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan didepan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan ke fasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## ABSTRAK

**NAMA : SARI INDAH**  
**NI M : 14 402 00131**  
**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan**

Stres kerja berpengaruh dalam menentukan pencapaian kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan merupakan lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengelola keuangan dan aset daerah, serta menyusun laporan keuangan daerah. Seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat terserang stres kerja melalui beban pekerjaan yang berlebihan, kejenuhan akan tugas pekerjaan serta banyaknya tekanan kerja dan jika berlangsung lama dapat menyebabkan penurunan kerja karyawan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sumber data yaitu data primer, dan pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, angket (kuesioner) dan wawancara. Analisis dengan menggunakan statistik yaitu *SPSS versi 23*. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi (*R square*) dan uji t.

Hasil pengukuran regresi diperoleh persamaan  $KK = 16,637 + 0,239 \text{stres}$  dan data *R Square* sebesar 0,130 hal ini berarti 13% variabel stres kerja mampu menerangkan variabel kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan, sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, stres kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,121 > 2,042$ ) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

**Kata Kunci: Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.**



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>SURAT BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
G. Defenisi Operasional Variabel.....	8
H. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II PEMBAHASAN</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kerangka Teori.....	11
a. Teori Kinerja .....	11
a). Kinerja Karyawan .....	11
b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
c). Penilaian Kinerja.....	16
d). Tujuan Penilaian Kinerja .....	18
b. Teori Stres Kerja.....	19
a). Stres Kerja .....	19
b). Faktor-Faktor Penyebab Stres .....	21
c). Sumber-Sumber Stres .....	22

d). Gejala Stres di Tempat Kerja .....	24
e). Dampak Dari Stres .....	25
f). Strategi Mengelola Stres .....	26
2. Penelitian Terdahulu .....	27
3. Kerangka Fikir .....	20
4. Hipotesis .....	31

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	32
B. Jenis Penelitian .....	32
C. Populasi Dan Sampel .....	32
1. Populasi .....	32
2. Sampel .....	33
D. Sumber Data .....	34
1. Data Primer .....	34
2. Data Sekunder .....	35
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	35
1. Observasi .....	35
2. Wawancara .....	35
3. Angket .....	35
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
1. Uji Validitas .....	37
2. Uji Reliabilitas .....	38
G. Teknik Analisis Data .....	38
1. Uji Normalitas .....	39
2. Uji Linearitas .....	39
3. Analisis Regresi Sederhana .....	40
4. Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	40
5. Uji T .....	41

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan .....	42
1. Sejarah Singkat .....	42
2. Visi dan Misi .....	44
3. Tugas Pokok dan Fungsi .....	45
4. Struktur Organisasi .....	46
B. Deskripsi Responden Penelitian .....	48
C. Analisis Hasil Penelitian .....	49
1. Uji Validitas .....	49
2. Uji Reliabilitas .....	50
3. Analisa Data .....	51
a. Uji Normalitas .....	51
b. Uji Linearitas .....	52
c. Analisis Regresi Sederhana .....	53
d. Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	54

e. Uji T .....	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
E. Keterbatasan Penelitian .....	58

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran-saran .....	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan .....	5
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Tabel Sampel .....	34
Tabel 3.2 Penetapan Skor.....	36
Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner Stres Kerja.....	37
Tabel 3.4 Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Karyawan .....	37
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	48
Tabel 4.2 Uji Validitas Stres Kerja.....	49
Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Stres Kerja .....	50
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4.6 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	52
Tabel 4.7 Uji Linearitas .....	52
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Sederhana .....	53
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
Tabel 4.10 Uji T.....	55

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
--------------------------------	----



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) sampai kapanpun akan selalu menjadi pendukung utama bagi setiap organisasi, karena SDM merupakan aset yang paling penting bagi suatu organisasi, dimana pada hakikatnya berperan sebagai salah satu faktor penggerak jalannya setiap kegiatan di dalam organisasi, maka dari itu karyawan dikatakan sebagai faktor penentu sistem dan kebijakan yang telah ditetapkan untuk terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan pada sebuah organisasi tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam buku Edy Sutrisno menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>1</sup>

Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 170.

aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda yang di bawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung<sup>2</sup>.

Secara umum dalam suatu organisasi selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat memengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap karyawan adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri tanpa ada bantuan dari orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa 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, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

---

<sup>2</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 10.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.<sup>3</sup>

Seperti yang mungkin kita bayangkan, stres kerja memengaruhi emosi dan suasana hati. Sebagai contoh di tempat kerja, kejadian sehari-hari yang menimbulkan stres (tugas yang menumpuk, teguran dari atasan, dan sebagainya), juga pengaruh dari stres yang tertumpuk dari waktu ke waktu secara negatif memengaruhi suasana hati karyawan. Adanya peristiwa yang terus-menerus terjadi yang menimbulkan stres tingkat rendah sekalipun berpotensi menyebabkan para pekerja mengalami tingkat ketegangan yang semakin lama seiring berjalannya waktu semakin meningkat.<sup>4</sup>

Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian karena karyawan kantor tersebut sangat berpotensi mengalami stres kerja. Stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja karyawan kantor tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah dikatakan bagus atau tidaknya melalui sasaran kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut.

---

<sup>3</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 300-301.

<sup>4</sup>Stephan P. Robbins, *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 321.

Kinerja tersebut akan dilihat atau diukur dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

Pengukuran SKP hasil kinerja karyawan dilihat meningkat atau menurun berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh kantor pada awal tahun dapat tercapai semua pada hasil kerja di akhir tahun. Pada tahun 2017 menurut Ibu Rostimegawati hasil kerja kantor telah tercapai 85% dari 100% rencana kerja yang telah buat sedangkan pada tahun 2016 hasil kerja hanya tercapai sekitar 70% dari rencana kerja. Maka pada tahun 2017 kinerja karyawan mengalami peningkatan 15% dari tahun sebelumnya.<sup>5</sup>

Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan merupakan lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengelola keuangan dan aset daerah, menyusun rancangan APBD, serta menyusun laporan keuangan daerah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, tentunya menuntut karyawan untuk bekerja keras agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, ditambah dengan jam kerja yang panjang, tugas yang menumpuk, adanya tugas tambahan dari atasan, sehingga membuat karyawan diserang rasa bosan yang berkepanjangan, kondisi ini jika terus berlangsung dalam waktu yang lama akan menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Rostimegawati, *Hasil Wawancara dengan Kassubag Umum & Kepegawaian BAKEUDA Kota Padangsidempuan*, 30 April 2018.

<sup>6</sup>Jamaluddin Siregar, *Hasil Wawancara Dengan Karyawan Bidang Pendapatan BEKEUDA Kota Padangsidempuan*, 22 Januari 2018.

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	22
2	Perempuan	10
Keseluruhan Pegawai		32

Sumber: Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan Tahun 2017

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 22 orang dan karyawan perempuan sebanyak 10 orang. Seluruh karyawan dituntut dapat bekerja dengan baik untuk memaksimalkan kinerja karyawan maupun organisasi agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan bekerja mulai dari hari senin sampai jumat, masuk pada jam 08:00 WIB, kemudian istirahat pada jam 13:00-14:00 WIB dan pulang pada jam 16:15 WIB. Dengan jam kerja yang lebih dari 7 jam perhari membuat karyawan bekerja dengan tugas yang banyak, sehingga karyawan mudah diserang rasa bosan dan hasil dari pekerjaan tersebut menjadi tidak maksimal.<sup>7</sup>

Terkadang karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang berat ditambah dengan tuntutan-tuntutan maupun desakan pekerjaan dari atasan yang membuat mereka tidak mengerjakan tugasnya dengan baik.<sup>8</sup> Lembur juga merupakan suatu kondisi yang dapat memicu stres kerja karyawan, karena mereka sudah bekerja seharian dan harus bekerja kembali pada malam harinya demi memenuhi target organisasi, hal ini dapat menyebabkan

---

<sup>7</sup>Yudil Heri, *Hasil Wawancara Dengan Karyawan Bidang Anggaran BEKEUDA Kota Padangsidempuan*, 4 Maret 2018.

<sup>8</sup>Abdul, *Hasil Wawancara Dengan Karyawan Bidang Pendapatan BEKEUDA Kota Padangsidempuan*, 20 Maret 2018.



kebosanan bagi para karyawan yang berkerja pada waktu yang lebih lama dari biasanya.<sup>9</sup>

Stres kerja merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dirasakan oleh karyawan. Keterlibatan dalam jam kerja yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional, jika tidak ditanganidengan serius maka akan membuat seseorang menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, pada akhirnya menyebabkan bekerja tidak optimal.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Keuangan Daerah Padangsidimpuan agar memperoleh informasi yang jelas disertai bukti yang ilmiah mengenai **”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Banyaknya tuntutan yang harus dihadapi karyawan baik dari luar maupun dari dalam perusahaan yang dapat menimbulkan stres kerja tetapi kinerja karyawan tetap meningkat.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

---

<sup>9</sup>Halimah, *HasilWawancara Dengan Karyawan Bidang Anggaran BAKEUDA Kota Padangsidimpuan*, 20 Maret 2018.

<sup>10</sup>Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 300.

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang disebutkan di atas, maka peneliti membuat batasan masalah agar dapat mengungkapkan masalahnya dengan teliti, tuntas dan mendalam disamping keterbatasan waktu, dan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PNS pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan”.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk mengetahui pengaruh ataupun untuk membandingkan teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan untuk meminimalisir stres kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

## 3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca Lainnya

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu bagi mahasiswa dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

### **G. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain.<sup>11</sup>

Sesuai dengan judul peneliti maka ada dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen adalah stres kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut:

---

<sup>11</sup>Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 29.

**Tabel 1.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Stes Kerja (X)	Suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja<sup>12</sup></li> <li>2. Tekanan atau Desakan Waktu</li> <li>3. Pengembangan karir</li> <li>4. Hubungan dalam pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu pengumpulan tugas<sup>13</sup></li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Kuantitas Kerja</li> </ol>	Ordinal

## H. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam menyusun skripsi. Adapun sistematika pembahasan yaitu:

Bab I, membahas pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisi tentang apa saja yang melatar belakangi mengapa peneliti melakukan penelitian terhadap judul penelitian. Identifikasi masalah berisi tentang masalah-masalah yang terdapat dalam judul penelitian. Batasan masalah yaitu membatasi masalah dalam penelitian. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel penelitian. Manfaat penelitian berisi tentang manfaat yang diperoleh peneliti, lembaga perguruan tinggi dan perusahaan terhadap hasil penelitian.

<sup>12</sup>Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 301.

<sup>13</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 170.

Bab II, membahas tentang landasan teori yaitu kumpulan teori yang digunakan dalam pembuatan karya ilmiah. Penelitian terdahulu yaitu penelitian-penelitian yang menjadi referensi peneliti. Kerangka fikir digunakan untuk memperjelas pembaca tentang variabel penelitian, memperjelas mana variabel independen dan dependen. Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara peneliti terhadap penelitian yang di teliti.

Bab III, membahas tentang metode penelitian. Metode penelitian yaitu proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel yaitu berapa jumlah responden yang akan di teliti oleh peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, membahas tentang gambaran objek penelitian. Deskripsi data penelitian berisi tentang bagaimana sebenarnya kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan dengan adanya stres kerja, dan juga hasil penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab V, meliputi penutup yaitu kesimpulan yang berisi tentang hasil yang telah diperoleh dan saran-saran kepada peneliti selanjutnya terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

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

##### **1. Kerangka Teori**

###### **a. Teori Kinerja Karyawan**

###### **a) Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih lanjut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>1</sup>

Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*sucessfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu yang tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Irham Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

<sup>2</sup>Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 196.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Menurut Suwatno yang dikutip dari buku Cascio, penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang semua itu tidak dapat teratasi oleh penilai kinerja.<sup>3</sup>

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm. 197.

jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.<sup>4</sup>Dalam ajaran Islam, manusia bukan hanya menunggu suatu hasil dan berdoa melainkan berusaha dan bekerja keras. Firman Allah SWT dalam surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ  
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>5</sup>

Dari ayat di atas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal sholeh yaitu amal yang dilakukannya lahir atas dorongan yang shahih, maka sesungguhnya akan diberikan kepadanya kehidupan yang lebih baik di dunia ini dari apa yang telah mereka kerjakan. Siapa yang menemukan sesuatu yang telah bermanfaat dan berfungsi dengan baik, lalu melakukan aktivitas yang melahirkan nilai tambah bagi sesuatu itu sehingga kualitas

<sup>4</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 172.

<sup>5</sup>Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: Jaya Sakti, 1989), hlm.



dan manfaatnya lebih tinggi dari semula.<sup>6</sup> Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka semakin besar usaha dalam bekerja tersebut, semakin tinggi nilai yang akan dihasilkan.

#### **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

##### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

---

<sup>6</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hlm. 717-719.

<sup>7</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 176.

## 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu

diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya lemah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

#### c) **Penilaian Kinerja**

Setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui

kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Dalam buku Edy Sutrisno menurut Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:<sup>8</sup>

- 1) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.
- 4) *Cost Effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for Supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, hlm. 179.

Sedangkan standar pengukuran prestasi kerja dikemukakan oleh Lopes, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- 5) Keputusan yang diambil
- 6) Perencanaan kerja
- 7) Daerah organisasi kerja

**d) Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja dalam buku Suwatno menurut Milkovich ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Suwatno, *Op. Cit.*, hlm. 198.

## **b. Teori Stres Kerja**

### **a) Stres Kerja**

Stres menurut T. Hani Handoko adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.<sup>10</sup>

Menurut Suwatno yang dikutip dari buku Ivancevich dan Matterson menyatakan bahwa stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.<sup>11</sup>

Seorang individu mungkin mengalami gejala stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). Tetapi sebaliknya, jika dia merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai

---

<sup>10</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2001), hlm. 200.

<sup>11</sup>Suwatno, *Op. Cit.*, hlm. 225.

tujuannya, maka dia akan mengalami gejala stres yang negatif.<sup>12</sup> Kemudian, Sutarto Wijono mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan.<sup>13</sup>

Stres merupakan respon tubuh seseorang dalam menghadapi masalah ketika melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surah Al-Israa' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ  
أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya.<sup>14</sup>

Ayat di atas ini menjelaskan bahwa masing-masing orang mengambil sikap dan berbuat sesuai dengan kejiwaan, pembawaan dan budi pekertinya.<sup>15</sup> Pembawaan dan karakter kejiwaan seseorang akan memengaruhi tindakannya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku tidak normal seperti gugup, tegang, selalu

<sup>12</sup>Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 145

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm. 146.

<sup>14</sup>Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: Jaya Sakti, 1989), hlm. 290.

<sup>15</sup>M. Quraish Shihab, *Op. Cit.*, hlm. 179.

cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.<sup>16</sup>

#### **b) Faktor-faktor Penyebab Stres**

Kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 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

---

<sup>16</sup>Sondang P Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 300.



- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
- 7) Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:<sup>17</sup>

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

### c). Sumber-Sumber Stres

Suwatno membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut:<sup>18</sup>

- 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

---

<sup>17</sup>T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm.201.

<sup>18</sup>Suwatno, *Op. Cit.*, hlm. 255-259.

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik ini di antaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2) Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Maka yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah:

- (a) Konflik peran
- (b) Peran yang rancu/tidak jelas
- (c) Beban kerja yang berlebihan
- (d) Tanggung jawab terhadap orang lain
- (e) Kesempatan untuk mengembangkan karier

3) Stres yang berumber dari kelompok dan organisasi

- (a) Stres yang bersumber dari kelompok, yaitu stres ini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis.
- (b) Stres yang bersumber dari organisasi, stres di sini timbul dari kegiatan-kegiatan organisasi atau lembaga

sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

#### **d). Gejala Stres di Tempat Kerja**

Menurut Braham dalam buku Veithzal Rivai gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut:

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan kepada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau

menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.<sup>19</sup>

**e). Dampak dari stres**

Akibat stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

- 1) Gejala Fisiologis, yaitu stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis, yaitu stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala Perilaku, meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, perputaran karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

---

<sup>19</sup>Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 309.

<sup>20</sup>Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 377.

#### **f). Strategi Mengelola Stres**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi mengatakan bahwa dari sudut pandangan organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres. Terdapat dua pendekatan yaitu:

##### **1) Pendekatan Individual**

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain

itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan santai. Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberi dukungan dan saran-saran bagi dirinya.<sup>21</sup>

## 2) Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta dari struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, mengambil keputusan partisipatif, komunikasi organisasi, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.<sup>22</sup>

## 2. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu dijelaskan sebagai berikut:

---

<sup>21</sup>Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 319.

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm.320.

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

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Pengambilan Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Hulaifah Gaffar (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar, 2012) <sup>23</sup>	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makasar	Sampel 60 orang yang semua karyawan sebagai responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTBank Mandiri. Faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi yaitu sebesar 58,5%.	Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Bank Mandiri Tbk, Makasar, sementara peneliti melakukan penelitian di Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.
2.	Laily Wannahari (Skripsi, Ekonomi Syariah,	Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres	Sampel 29 yang semua karyawan sebagai responden	Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh	Penelitian terdahulu membagi stres kerja menjadi dua

<sup>23</sup>Hulaifah Gaffar, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah Makasar* (skripsi, Jurusan manajemen, fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin makasar, 2012)

	IAIN PSP, 2017) <sup>24</sup>	Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia		hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,526 yang artinya stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,6% dan sisanya sebanyak 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	kategori yaitu organisasi dan individu, sementara penulis membahas secara keseluruhan tanpa mengkategorikan stres kerja.
3.	Elli Y annum Siregar (Skripsi, Ekonomi Syariah, IAIN PSP, 2016) <sup>25</sup>	Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan kerja pada PT Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan	Sampel 35 yang semuanya karyawan bagian <i>packing</i> sebagai responden	Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Penelitian terdahulu diolah dengan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini diolah dengan regresi linier sederhana dengan 1

<sup>24</sup>Laily Wannahari, *Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia* (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidempuan, 2017)

<sup>25</sup>Elli Y annum Siregar, *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan* (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016)



				dengan $F_{hitung}$ 5,406 > $F_{tabel}$ 3, 295.	variabel bebas dan 1 variabel terikat.
--	--	--	--	---	---

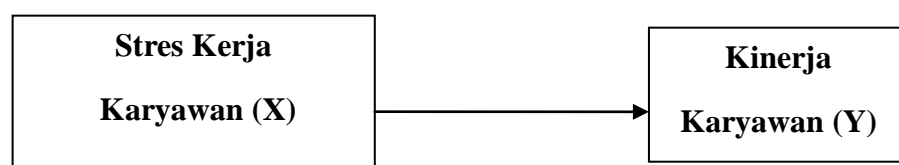
### 3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama (Marsi Singarimbun). Dalam kenyataannya konsep dapat mempunyai tingkat generalisasi yang berbeda. Semakin dekat suatu konsep kepada realita semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan.<sup>26</sup>

Kerangka pikir ini dimulai dari perilaku karyawan yang terserang stres kerja yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka pikiran mengarahkan proses penelitian agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran dalam penelitian ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



<sup>26</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 45.

#### 4. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.<sup>27</sup>

Berdasarkan kerangka fikir diatas dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

---

<sup>27</sup>Sumadi Suryabrata, *Op. Cit*, hlm. 21.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan, tepatnya di JL. Jend. Dr. Abd. Haris Nasution PAL IV Pijorkoling Kec. Padangsidimpuan Tenggara, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2017 sampai Oktober 2018.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan, yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel yang lain. Salah satu tujuan utamanya adalah untuk menemukan seberapa banyak karakteristik yang ada dalam populasi induk mempunyai karakteristik seperti yang terdapat pada sampel.<sup>1</sup>

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan, dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh

---

<sup>1</sup>Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

populasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PNS pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 84 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.<sup>2</sup>

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya.

Adapun kriteria dalam pengambilan sampel ini adalah:

1. Hanya diambil pada dua bidang yang memiliki tingkat stres yang tinggi.
2. Bidang pendapatan yang memiliki banyak tugas atau pekerjaan.
3. Bidang anggaran yang memiliki banyak tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan kriteria di atas, maka peneliti hanya melakukan penelitian pada bidang pendapatan dan bidang anggaran dengan jumlah sampel sebanyak 32 karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 95.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Sampel**

No	Nama	Jenis Kelamin	Bidang
1	Yono Prasetyo	L	Pendapatan
2	Ady Supriadi	L	Anggaran
3	Akhir Martua	L	Pendapatan
4	Sarmadan Pulungan	L	Pendapatan
5	Emma Sari Siregar	P	Pendapatan
6	Roslina	P	Pendapatan
7	Ali Mujur	L	Pendapatan
8	Iswardi	L	Pendapatan
9	Nora Juanna Siregar	P	Pendapatan
10	Benni	L	Anggaran
11	Yudil Heri	L	Anggaran
12	Abdul Rahman Nasution	L	Pendapatan
13	Adrian	L	Pendapatan
14	Ahmad Gojali	L	Anggaran
15	Nursahada Rambe	P	Pendapatan
16	Mantasari Harahap	P	Pendapatan
17	Halimah	P	Anggaran
18	Meriani Pulungan	P	Pendapatan
19	Hairul Saleh	L	Pendapatan
20	Mhd. Kifli Htg	L	Pendapatan
21	Samuel Roy Harjo	L	Pendapatan
22	Jamaluddin Siregar	L	Pendapatan
23	Rahmad Liun Nst	L	Pendapatan
24	Farida Hannum	P	Pendapatan
25	Tugimin Sugiarto	L	Pendapatan
26	Mara Sutan Harahap	L	Pendapatan
27	Ali Arsyah	L	Pendapatan
28	Pausan	L	Pendapatan
29	Zulkhairi Lubis	L	Anggaran
30	Sahdiana Pulungan	P	Anggaran
31	Rahmawati Harahap	P	Anggaran
32	Faizal Reza	L	Pendapatan

Sumber: Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan Tahun 2017

#### **D. Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya, dengan kata lain sumber data karyawan PNS

pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan langsung diberikan data kepada peneliti/pengumpul data. Keuntungan penggunaan data primer adalah data yang diperoleh lebih terpercaya.<sup>3</sup>

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan/atau pihak lain) yang terkait dengan topik penelitian.<sup>4</sup>

## **E. Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.

### **2. Wawancara**

Salah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.

### **3. Kuesioner**

Kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada yang khusus untuk

---

<sup>3</sup>Pasar Maulim Silitonga, *Metode Penelitian Pendidikan* (Medan: FMIPA UNIMED, 2011), hlm. 48.

<sup>4</sup>Nur Asnawi & Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 155-156.

diberikan pada responden/informan yang umumnya merupakan daftar pertanyaan, dibuat dengan menyesuaikan responden ataupun dapat dibuat untuk umum dalam arti terbatas pula sesuai dengan pengambilan sampel.<sup>5</sup>

Menurut cara memberikan respon, angket (kuesioner) dibedakan menjadi dua jenis yaitu:<sup>6</sup>

- a). Angket terbuka, adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya.
- b). Angket tertutup, adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang pada kolom atau tempat yang sesuai.

Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup dalam mengumpulkan data dari responden.

Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner.

**Tabel 3.2**  
**Penetapan Skor**

Alternatif Jawaban	Skor Sifat Pernyataan		Kategori Jawaban
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
A	5	1	Sangat Setuju
B	4	2	Setuju
C	3	3	Kurang Setuju
D	2	4	Tidak Setuju
E	1	5	Sangat Tidak Setuju

Adapun kisi-kisi kuesioner tentang Stres Kerja adalah sebagai berikut:

<sup>5</sup>P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Paraktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm.39-63

<sup>6</sup>Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 103.

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi kuesioner Stres Kerja (X)**

No.	Indikator X	Butir Soal
1	Beban Kerja	1,2,3
2	Tekanan atau Desakan Waktu	4,5
3	Pengembangan Karir	6,7
4	Hubungan dalam Pekerjaan	8,9,10

Adapun kisi-kisi kuesioner tentang Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator Y	Butir Soal
1	Ketepatan Waktu Pengumpulan Tugas	1,2
2	Kualitas	3,4,5
3	Kuantitas	6,7

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris cukup menggambarkan arti sebenarnya dari konsep yang telah diteliti. Dengan kata lain, suatu instrumen pengukuran yang valid mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mengukur apa yang hendak kita ukur.<sup>7</sup>

Penelitian ini menggunakan teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika nilai positif

---

<sup>7</sup>Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 103.



dan  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid.<sup>8</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari bahasa Inggris *reliability* yang berarti kemantapan suatu alat ukur. Jika alat ukur tersebut digunakan untuk melakukan pengukuran secara berulang kali maka alat tersebut tetap memberikan hasil yang sama.<sup>9</sup>

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ , maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliabel*. Sedangkan *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka pernyataan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak *reliabel*.

## G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>8</sup>Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014). hlm. 51.

<sup>9</sup>M. Toha Anggoro, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm. 31.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* 0.05, jika signifikansi kurang dari 0,05, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal.<sup>10</sup>

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviatio for Linearity*) lebih dari 0,05. Uji Linearitas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.181.

<sup>11</sup>Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 79.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X (independen) dan variabel terikat Y (dependen), lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui.

Rumus umum dari regresi linear sederhana ini adalah:<sup>12</sup>

$$Y = a + b X$$

Dimana: Y = variabel tidak bebas

X = variabel bebas

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%).<sup>13</sup> Uji koefisien determinasi ditujukan untuk melihat seberapa besar variabel dependen dalam bentuk persentase.<sup>14</sup> Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen lebih banyak.

---

<sup>12</sup>Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm. 114.

<sup>13</sup>Andi Supangat, *Statistika* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 341.

<sup>14</sup>Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 231.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:<sup>15</sup>

**Tabel 3.5**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

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

### 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $-T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$ .
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $-T_{hitung} < -T_{tabel}$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ .

Sedangkan kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $P_{value} > level\ of\ signifikan\ (0,05)$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $P_{value} < level\ of\ signifikan\ (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 212.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan**

##### **1. Sejarah singkat Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan**

Pada awalnya padangsidimpuan adalah kota administrasi yang masih berada di wilayah Kabupaten Tapanuli Selatan. Namun pada tahun 2001 berdasarkan UU No 04 Tahun 2001 maka terbentuklah pemerintah Kota Padangsidimpuan.

Sesuai dengan surat keputusan Walikota Padangsidimpuan No.188.45/24/Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan, maka terbentuklah Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan yang bertugas untuk mengelola bidang penerimaan dan pendapatan di daerah kota Padangsidimpuan. Termasuk untuk mengelola penerimaan pajak dan retribusi daerah yang merupakan kewajiban para wajib pajak/wajib retribusi yang berada di daerah kota Padangsidimpuan yang terdiri 6 Kecamatan yaitu: Kec. PSP Utara, Kec. PSP Selatan, Kec. PSP Tenggara, Kec. Batunadua, Kec. Hutaimbaru, dan Kec. Angkola Julu.<sup>1</sup>

Namun pada tahun 2008, sesuai dengan peraturan pemerintah No.14 Tahun 2007 maka Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan melakukan peleburan dengan Bagian Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Pemerintah Kota Padangsidimpuan, maka sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Padangsidimpuan No.03 Tahun

---

<sup>1</sup> Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan, 2018.

2008 tentang Dinas-dinas Daerah di Kota Padangsidimpuan, Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan berganti nama menjadi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangsidimpuan.

Dalam struktur organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yang baru ini dibentuk saksi-saksi administrasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah, juga dibentuk bagian Sekretariat yang membawahi 3 Kepala Sub Bagian yang merupakan kontribusi yang cukup penting bagi Pemerintah Kota Padangsidimpuan dalam mendukung serta memelihara hasil-hasil pembangunan dari peningkatan pendapatan daerah.

Meningkatnya pendapatan daerah hendaknya tidak harus ditempuh dengan cara kebijaksanaannya menaikkan tarif, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki atau menyempurnakan administrasi, sistem dan prosedur organisasi dari Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yang ada sekarang. Namun kondisi saat ini dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan Penyempurnaan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA).<sup>2</sup>

Seiring dengan tuntutan gerak pembangunan yang sedang berjalan terutama dari pola pendekatan yang selama ini dilakukan secara sektoral perlu diubah secara fungsional dan disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah yang paling akhir di bidang perpajakan, maka

---

<sup>2</sup> Ibid

penyempurnaan telah dilaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga berhasil disusun Manual Pendapatan Daerah. Adapun penyempurnaan dimaksud dituangkan di dalam:

- a. Keputusan menteri dalam negeri No. 973-442 Tahun 1998 pada tanggal 26 mei 1998, tentang Sistem Prosedur Perpajakan, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah Lainnya serta Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan.
- b. Instruksi Menteri Dalam Negeri No.10 Tanggal 26 mei 1998, tentang pelaksanaannya Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 973-442 Tahun 1988.
- c. Surat Menteri Dalam Negeri No. 23 Tanggal 26 mei 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah.

Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan atau Manual Pendapatan Daerah yang dilaksanakan bertahap dan penyempurnaan sebagai tahap awal untuk Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan secara efektif.<sup>3</sup>

## **2. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi Dinas Pendaptan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

### **a. Visi**

“Pengelolaan Keuangan Daerah yang Akuntabel dan Transparan.”

---

<sup>3</sup> Ibid

**b. Misi**

- 1) Mewujudkan sistem pelayanan keuangan yang optimal.
- 2) Mewujudkan SDM yang handal didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.<sup>4</sup>

**3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan**

Sesuai dengan keputusan Walikota Padangsidempuan No. 061.1/1050.1/2003 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan.

**a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

**b. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi dan membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah.

**c. Bidang Pendapatan**

Bidang pendapatan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan pendapatan daerah.

---

<sup>4</sup>Ibid



**d. Bidang Anggaran**

Bidang anggaran mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan peyusunan anggaran belanja.

**e. Bidang Perbendaharaan**

Bidang perbendaharaan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan perbendaharaan.

**f. Bidang Verifikasi dan Pembukuan**

Bidang verifikasi dan pembukuan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan verifikasi dan pembukuan.

**g. Bidang Pengelolaan Asset Daerah**

Bidang pengelolaan asset daerah mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan asset dan investasi daerah.<sup>5</sup>

**4. Struktur Organisasi**

---

<sup>5</sup> ibid



## B. Deskripsi Responden Penelitian

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar kepada karyawan yang berada pada bidang pendapatan dan bidang anggaran pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian yaitu variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 19 juli 2018. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan, terdiri dari 22 orang untuk responden laki-laki dan 10 orang untuk responden perempuan.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	22
2	Perempuan	10
Keseluruhan Pegawai		32

Sumber: Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan Tahun 2018

## C. Analisis Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah data ada yang valid dan tidak valid. Untuk pengujian validitas digunakan 32 responden dengan 10 butir pernyataan untuk variabel X dan 7 pernyataan untuk variabel Y, dan  $r_{\text{tabel}}$  signifikansi 5% = 0,349. Untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *correlated* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

#### a. Uji Validitas Stres Kerja

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Stres Kerja**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,483	Instrument valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $n=32$ . Pada taraf signifikansi 5% $df=n-2$ ( $32-2=30$ ) sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,349$ .	Valid
Item 2	0,561		Valid
Item 3	0,604		Valid
Item 4	0,602		Valid
Item 5	-0,137		Tidak Valid
Item 6	0,715		Valid
Item 7	0,444		Valid
Item 8	-0,233		Tidak Valid
Item 9	0,491		Valid
Item 10	0,522		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Dari hasil uji validitas stres kerja dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 dan 10 adalah valid dan item pernyataan item 5 dan 8 adalah tidak valid. Dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=32$  adalah 0,349.

## b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,309	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=32$ . Pada taraf signifikansi 5% $df=n-2$ ( $32-2=30$ ) sehingga diperoleh $r_{tabel}$ $=0,349$ .	Tidak Valid
Item 2	0,692		Valid
Item 3	0,604		Valid
Item 4	0,547		Valid
Item 5	0,662		Valid
Item 6	0,652		Valid
Item 7	0,596		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Dari hasil uji validitas kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 2, 3, 4, 5, 6, dan 7 adalah valid dan item pernyataan item 1 adalah tidak valid. Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n=32$  adalah 0,349.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

## a. Uji Reliabilitas Stres Kerja

**Tabel 4. 4**  
**Uji Reliabilitas Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	8

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja adalah reliabel, dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  ( $0,716 > 0,60$ ).

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	6

Sumber: Hasil *Output SPSS* (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel, dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  ( $0,654 > 0,60$ ).

### 3. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas apakah keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 23 dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika  $Sig > 0,05$  maka distribusi data bersifat normal.

Jika  $Sig < 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
total_stres_X	,086	32	,200*
total_kinerja_Y	,116	32	,200*

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikansi adalah sebesar 0,200, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,200 >0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linieritas pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji linieritas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_kinerja_Y * total_stres_X	Between Groups	(Combined)	153,658	15	10,244	1,740	,141
		Linearity	32,329	1	32,329	5,490	,032
		Deviation from Linearity	121,330	14	8,666	1,472	,228

Within Groups	94,217	16	5,889		
Total	247,875	31			

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,032 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ( $0,032 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,637	2,833		5,872	,000
	total_stres_X	,239	,113	,361	2,121	,042

a. Dependent Variable: total\_kinerja\_Y

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* dan B menyatakan untuk nilai regresi dengan  $a = 16,637$  dan  $b = 0,239$ . Sehingga didapat persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$KK = 16,637 + 0,239\text{Stres}$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien untuk variabel stres kerja



Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 16,637, artinya jika variabel stres kerja (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif, yaitu sebesar 16,637.
- b. Koefisien regresi variabel stres kerja (X) sebesar 0,239, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,239. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik stres kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan.

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

**Tabel 4.9**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361 <sup>a</sup>	,130	,101	2,680

a. Predictors: (Constant), total\_stres\_X

b. Dependent Variable: total\_kinerja\_Y

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,361 hal ini menunjukkan terjadi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada kategori rendah (0,20-0,399). Nilai *R Square* ( $R^2$ ) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,130 atau 13%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel stres kerja (X)

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, motivasi, dan prestasi kerja.

## 6. Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah stres kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,637	2,833		5,872	,000
	total_stres_X	,239	,113	,361	2,121	,042

a. Dependent Variable: total\_kinerja\_Y

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat signifikan hubungan antara variabel dengan menggunakan uji t, dengan hasil uji  $t_{hitung} = 2,121$  uji taraf signifikansi 5% dengan  $df = n-2$  ( $32-2 = 30$ ) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,121 > 2,042$ ), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner kepada karyawan yang berada pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, yang mana responden perempuan sebanyak 10 responden dan responden laki-laki sebanyak 22 responden. Dan pernyataan pada variabel X berjumlah 10 pernyataan dan untuk pernyataan pada variabel Y berjumlah 7 pernyataan. Pernyataan untuk variabel stres kerja dan kinerja karyawan terdapat pernyataan yang dinyatakan valid dan tidak valid.

Dari hasil analisis data pengujian uji parsial (uji t) diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,121 > 2,042$ ) atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R *Square* adalah 0,130 yang berarti 13% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, motivasi, dan prestasi kerja.

Untuk regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = a + bX$  ( $KK = 16,637 + 0,239Stres$ ) yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 16,637 artinya jika variabel stres kerja (X) nilainya 0, maka kinerja

karyawan (Y) nilainya positif, yaitu sebesar 16,637. Koefisien regresi variabel stres kerja (X) sebesar 0,239, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,239. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik kinerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 5% dari variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,200, karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan uji linieritas hasil nilai signifikansi pada *linearity* adalah sebesar 0,032. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi, berdasarkan hasil analisis, maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan mempunyai hubungan yang linear.

Hasil penelitian ini sesuai dan didukung oleh T. Hani Handoko dalam buku “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia” sesuai dengan teori yang dijelaskan pada halaman 200, bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Sedangkan pada penelitian terdahulu stres kerja mempunyai hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang negatif antar variabel.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam metode penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang di peroleh benar-benar obyektif dan sistematis. Namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden menjawab dengan jujur setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan dalam mengambil variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu hanya terfokus pada variabel stres kerja dan kinerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.

Walaupun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna dan tujuan penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,130 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 13% memengaruhi kinerja karyawan Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan, sedangkan sisanya sebesar 87% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Sedangkan dari hasil uji t penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,121 > 2,042$ ) hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

#### **B. Saran-saran**

Dari hasil penelitian yang diperoleh antara stres kerja dengan kinerja karyawan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dengan demikian peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan agar lebih memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang terjadi pada setiap karyawan yang bisa menyebabkan kerugian bagi organisasi dimana

dengan stres kerja yang tinggi bisa menurunkan kinerja dari karyawan sendiri.

2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan judul pengaruh stres kerja yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena dari uji koefisien determinasi penelitian ini diketahui 87% masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Supangat, *Statistika*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2004.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Jaya Sakti, 1989.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- M. Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Robbins P. Stephan, *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Shihab M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2012.
- Siagian P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.



- Silitonga Pasar Maulim, *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: FMIPA UNIMED, 2011.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12* Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Subagyo P. Joko, *Manajemen Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Suwatno, *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2001.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Oragnisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

**CURUCULUM VITAE**  
**(Daftar Riwayat Hidup)**

**DATA PRIBADI**

Nama : SARI INDAH  
Nim : 14 402 00131  
Tempat/ tanggal lahir : Paraman Ampalu, 15 Juli 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara  
Alamat : Paraman Ampalu, Kec. Gunung Tuleh, Kab. Pasaman Barat  
Agama : Islam

**DATA ORANG TUA/WALI**

Nama Ayah : Alm. GUMONTAR  
Pekerjaan : -  
Nama Ibu : RISNAWATI  
Pekerjaan : Petani  
Alamat : Paraman Ampalu, Kec. Gunung Tuleh, Kab. Pasaman Barat

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 04 Gunung Tuleh  
Tahun 2009-2011 : SMP Negeri 1 Gunung Tuleh  
Tahun 2012-2014 : SMA Negeri 1 Gunung Tuleh  
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN  
Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : B-306 /In. 14/G.6a/PP.009/12/2017

28 Desember 2017

Tempat : -  
Tentang : Permohonan Kesediaan  
Menjadi Pembimbing Skripsi

Untuk Bapak/Ibu :  
Nofinawati, M.A  
Damri Batubara, M.A

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Sari Indah  
No. : 1440 200 131  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan*

Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu agar bersedia membimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak/Ibu diucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:  
Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Agg  
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, ST., MM  
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia / ~~Tidak Bersedia~~  
Pembimbing I

Nofinawati, M.A  
NIP. 19821116 201101 2 003

Bersedia / ~~Tidak Bersedia~~  
Pembimbing II

Damri Batubara, M.A



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN  
BADAN KEUANGAN DAERAH  
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22060 Faximile(0634) 24022

: B-469/In.14/G/TL.00/05/2018  
: Mohon Izin Riset

28 Mei 2018

Kantor Badan Keuangan Daerah  
Padangsidimpuan

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan  
merangkan bahwa:

Nama : Sari Indah  
NIM : 1440200131  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Stres Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data  
sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,  
Dr. Darvis Harahap, S.H.I., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN  
**BADAN KEUANGAN DAERAH**

Jln. Jen. Dr. Abd. Haris Nasution Pal – IV Pijorkolling Telp. (0634) 27075 Fax. (0634) 27075  
Kec. Padangsidempuan Tenggara

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070 / 598

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANDI MULIA SITOMPUL, SE  
NIP : 19790711 200604 1 013  
Pangkat / Golongan : Pembina (IV/a)  
Jabatan : Sekretaris pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SARI INDAH  
NIM / NPM : 1440200131  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri ( IAIN ) Kota Padangsidempuan.  
Judul Penelitian : *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.*

Benar telah melakukan Penelitian di Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan sebagai bahan untuk menyusun laporan akhir dan syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padangsidempuan, 30 Agustus 2018

a.n. KEPALA BADAN KEUANGAN DAERAH  
KOTA PADANGSIDIMPUAN  
SEKRETARIS  
  
ANDI MULIA SITOMPUL, SE  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19790711 200604 1 013



## LAMPIRAN 1

### SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. Ali Hardana, M.Si

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan**

Yang disusun oleh:

Nama : Sari Indah

NIM : 14 402 00131

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan

**H. Ali Hardana, M.Si**

## LEMBAR VALIDASI ANGKET KINERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Soal	V	VR	TV
Ketepatan Waktu Pengumpulan Tugas	1 dan 2			
Kualitas	3, 4 dan 5			
Kuantitas	6 dan 7			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan,  
Validator

**H. Ali Hardana, M.Si**

## LEMBAR VALIDASI ANGKET STRES KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Soal	V	VR	TV
Beban Kerja	1, 2 dan 3			
Tekanan atau Desakan waktu	4 dan 5			
Pengembangan Karir	6 dan 7			
Hubungan Dalam Pekerjaan	8, 9 dan 10			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan,  
Validator

**H. Ali Hardana, M.Si**



Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan bapak/ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

## I. Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan  
Alamat :  
Pendidikan Terakhir :  
Perkerjaan :

## II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan *checklist* (✓) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pernyataan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
  - a. SS = Sangat setuju
  - b. S = Setuju
  - c. KS = Kurang setuju
  - d. TS = Tidak setuju
  - e. STS = Sangat tidak setuju

### III. Daftar Pernyataan Kuesioner

#### a. Angket pernyataan mengenai variabel independen (X) stres kerja

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja	1. Beban pekerjaan saya terlalu berat untuk saya					
	2. Perusahaan/organisasi menuntut lebih dari kemampuan kerja yang saya miliki					
	3. Dalam melakukan pekerjaan saya ditekan dengan banyak peraturan					
Tekanan atau Desakan Waktu	4. Saya punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
	5. Saya tidak mempunyai ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya					
Pengembangan Karir	6. Saya memiliki peluang untuk maju maupun mendapat keterampilan baru di pekerjaan saya					
	7. Saya memiliki wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					
Hubungan Dalam Pekerjaan	8. Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya di kantor ini					
	9. Saya meminta bantuan kepada rekan kerja saya atas pekerjaan yang kurang saya pahami					
	10. Pekerjaan saya dianggap bagus oleh rekan kerja dan pimpinan kerja saya,					

**b. Angket pernyataan mengenai variabel dependen (Y) kinerja karyawan**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Ketepatan Waktu	1. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
	2. Dalam menyelesaikan target pekerjaan saya selalu yang terdepan					
Kualitas	3. Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan sebaik mungkin					
	4. Saya kurang bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan kepada saya					
	5. Jumlah hasil kerja saya memenuhi tuntutan yang diharapkan					
Kuantitas	6. Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat					
	7. Sampai saat ini hasil pekerjaan saya belum pernah menjadi yang terbaik					

Lampiran 2

**Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja (X)**

<b>No</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>	<b>S5</b>	<b>S6</b>	<b>S7</b>	<b>S8</b>	<b>S9</b>	<b>S10</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	3	2	4	2	3	3	5	2	4	32
2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	31
3	3	4	3	4	2	2	1	3	3	3	28
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	31
5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	31
6	3	2	3	4	2	3	2	5	4	3	31
7	2	5	2	3	3	2	2	5	3	4	31
8	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	33
9	2	4	1	5	4	4	2	3	5	4	34
10	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	35
11	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	32
12	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	33
13	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	35
14	3	3	3	4	3	4	2	5	2	3	32
15	1	3	3	2	2	3	2	4	3	4	27
16	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	31
17	1	2	2	4	4	3	2	4	2	4	28
18	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	31
19	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27
20	3	2	1	2	5	1	2	3	2	3	24
21	2	2	1	2	2	1	4	4	2	3	23
22	3	2	2	1	5	3	2	4	2	2	26
23	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	30
24	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	32
25	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	25
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
27	5	4	4	5	3	4	3	2	3	5	38
28	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37
29	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	34
30	4	4	3	3	3	4	4	1	2	4	32
31	3	4	3	3	3	4	5	2	5	3	35
32	4	3	4	3	2	5	4	3	4	4	36

### Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	Total
1	4	5	5	4	5	5	3	31
2	4	5	4	4	5	5	3	30
3	5	5	5	3	5	5	3	31
4	4	4	4	3	5	5	4	29
5	5	4	4	4	4	4	3	28
6	5	4	4	2	4	4	4	27
7	4	4	4	2	4	4	3	25
8	5	4	5	1	5	4	4	28
9	5	4	5	3	5	5	5	32
10	5	4	4	3	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	5	5	31
12	4	2	4	3	4	4	4	25
13	4	4	4	2	4	4	4	26
14	4	4	4	2	4	4	5	27
15	4	4	5	4	5	5	4	31
16	4	3	4	2	5	5	5	28
17	4	3	4	1	4	4	2	22
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	3	4	2	4	4	3	24
20	4	4	4	2	4	4	2	24
21	4	3	4	3	4	5	2	25
22	4	2	4	2	4	4	1	21
23	4	2	4	3	4	4	3	24
24	4	2	4	2	4	4	3	23
25	4	2	4	2	4	4	2	22
26	4	2	4	3	4	4	4	25
27	5	3	4	2	2	4	5	25
28	5	3	5	1	5	5	4	28
29	4	2	5	3	5	5	4	28
30	5	4	5	2	5	4	4	29
31	5	3	4	2	4	5	3	26
32	4	3	5	3	5	5	4	29

Lampiran 3

**Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja (X) Sesudah Uji Validitas**

<b>No</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>	<b>S6</b>	<b>S7</b>	<b>S9</b>	<b>S10</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	3	2	4	3	3	2	4	25
2	4	3	3	3	4	2	3	3	25
3	3	4	3	4	2	1	3	3	23
4	4	3	3	3	3	2	4	4	26
5	4	3	4	2	2	3	3	3	24
6	3	2	3	4	3	2	4	3	24
7	2	5	2	3	2	2	3	4	23
8	4	3	3	4	3	3	4	3	27
9	2	4	1	5	4	2	5	4	27
10	3	4	2	3	3	4	4	5	28
11	2	4	3	3	4	4	3	4	27
12	2	4	4	4	3	2	3	4	26
13	3	3	3	4	4	4	2	4	27
14	3	3	3	4	4	2	2	3	24
15	1	3	3	2	3	2	3	4	21
16	2	4	2	3	3	4	2	4	24
17	1	2	2	4	3	2	2	4	20
18	4	3	2	2	2	4	2	4	23
19	3	2	2	3	2	3	3	3	21
20	3	2	1	2	1	2	2	3	16
21	2	2	1	2	1	4	2	3	17
22	3	2	2	1	3	2	2	2	17
23	3	2	2	4	2	4	3	2	22
24	3	2	4	3	4	4	2	2	24
25	2	3	2	2	3	2	3	3	20
26	3	4	3	3	4	4	4	4	29
27	5	4	4	5	4	3	3	5	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	4	4	3	4	4	4	30
30	4	4	3	3	4	4	2	4	28
31	3	4	3	3	4	5	5	3	30
32	4	3	4	3	5	4	4	4	31

## Lampiran 4

## Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)

## Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	TOTAL
S1	Pearson Correlation	1	,033	,444*	,169	-,176	,205	,258	-,262	,142	,064	,483**
	Sig. (2-tailed)		,857	,011	,354	,337	,261	,154	,148	,438	,726	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S2	Pearson Correlation	,033	1	,223	,280	-,200	,338	,105	-,329	,361*	,618**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,857		,220	,121	,271	,059	,567	,066	,042	,000	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S3	Pearson Correlation	,444*	,223	1	,258	-,331	,538**	,179	-,260	,235	,128	,604**
	Sig. (2-tailed)	,011	,220		,153	,065	,001	,328	,151	,195	,487	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S4	Pearson Correlation	,169	,280	,258	1	-,144	,368*	-,040	-,075	,323	,328	,602**
	Sig. (2-tailed)	,354	,121	,153		,431	,038	,826	,685	,072	,067	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S5	Pearson Correlation	-,176	-,200	-,331	-,144	1	-,141	-,033	,036	,400*	-,223	-,137
	Sig. (2-tailed)	,337	,271	,065	,431		,441	,858	,846	,023	,220	,455
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S6	Pearson Correlation	,205	,338	,538**	,368*	-,141	1	,257	-,294	,320	,282	,715**
	Sig. (2-tailed)	,261	,059	,001	,038	,441		,156	,103	,074	,118	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S7	Pearson Correlation	,258	,105	,179	-,040	-,033	,257	1	-,278	,100	,143	,444*
	Sig. (2-tailed)	,154	,567	,328	,826	,858	,156		,123	,588	,437	,011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S8	Pearson Correlation	-,262	-,329	-,260	-,075	,036	-,294	-,278	1	-,271	-,243	-,233
	Sig. (2-tailed)	,148	,066	,151	,685	,846	,103	,123		,133	,180	,198
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S9	Pearson Correlation	,142	,361*	,235	,323	,400*	,320	,100	-,271	1	,203	,491**
	Sig. (2-tailed)	,438	,042	,195	,072	,023	,074	,588	,133		,265	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
S10	Pearson Correlation	,064	,618**	,128	,328	-,223	,282	,143	-,243	,203	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,726	,000	,487	,067	,220	,118	,437	,180	,265		,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,483**	,561**	,604**	,602**	-,137	,715**	,444*	-,233	,491**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000	,455	,000	,011	,198	,004	,002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	,285	,328	-,221	-,046	-,009	,249	,309
	Sig. (2-tailed)		,114	,067	,224	,803	,963	,170	,085
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KK2	Pearson Correlation	,285	1	,250	,310	,341	,254	,205	,692**
	Sig. (2-tailed)	,114		,168	,084	,056	,160	,261	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KK3	Pearson Correlation	,328	,250	1	,051	,639**	,473**	,224	,604**
	Sig. (2-tailed)	,067	,168		,782	,000	,006	,218	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KK4	Pearson Correlation	-,221	,310	,051	1	,242	,375*	,136	,547**
	Sig. (2-tailed)	,224	,084	,782		,181	,035	,457	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KK5	Pearson Correlation	-,046	,341	,639**	,242	1	,647**	,154	,662**
	Sig. (2-tailed)	,803	,056	,000	,181		,000	,401	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KK6	Pearson Correlation	-,009	,254	,473**	,375*	,647**	1	,197	,652**
	Sig. (2-tailed)	,963	,160	,006	,035	,000		,280	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KK7	Pearson Correlation	,249	,205	,224	,136	,154	,197	1	,596**
	Sig. (2-tailed)	,170	,261	,218	,457	,401	,280		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,309	,692**	,604**	,547**	,662**	,652**	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,085	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 6

**Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S6 S7 S9 S10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	8

**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	6

**Hasil Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total_stres_X	,086	32	,200*	,980	32	,802
total_kinerja_Y	,116	32	,200*	,960	32	,267

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Hasil Uji Linearitas****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_kinerj a_Y *	Between Groups	(Combined)	153,658	15	10,244	1,740	,141
		Linearity	32,329	1	32,329	5,490	,032
total_stres _X		Deviation from Linearity	121,330	14	8,666	1,472	,228
		Within Groups	94,217	16	5,889		
Total			247,875	31			

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,637	2,833		5,872	,000
total_stres_X	,239	,113	,361	2,121	,042

a. Dependent Variable: total\_kinerja\_Y

Lampiran 8

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361 <sup>a</sup>	,130	,101	2,680

a. Predictors: (Constant), total\_stres\_X

b. Dependent Variable: total\_kinerja\_Y

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,637	2,833		5,872	,000
total_stres_X	,239	,113	,361	2,121	,042

a. Dependent Variable: total\_kinerja\_Y

Lampiran 8

TitikPersentaseDistribusi t (dk = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**TitikPersentaseDistribusi t (dk = 41 – 80)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

**TitikPersentaseDistribusi t (dk = 81 –120)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	