



**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**BUDIMAN HASIBUAN
NIM. 13 230 0094**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Oleh:

BUDIMAN HASIBUAN

NIM. 13 230 0094

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2017

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

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin No. 10, Padangsidempuan
Telp. (0834) 2208053 Kode Pos 22733



Jenis : Skripsi
Penyusun : Indimar Hasibuan
Lampiran : 7 (Tajuk Eksplan)

Padangsidempuan, 31 Juli 2017

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Oleh:

BUDIMAN HASIBUAN

NIM. 13 230 0094

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I

Dr. Ikhwanudin Harahap, M. Ag
NIP. 19756103 200212 1 001

Pembimbing II

Utari Evy Cahyani, S.P., MM
NIP. 19870521 201503 2 004

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2017



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

Hal : Skripsi
a.n. : **Budiman Hasibuan**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, **31** Juli 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
di
Padangsidimpuan

AssalamualaikumWr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Budiman Hasibuan** yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Pembimbing I

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19780103 200212 1 001

Pembimbing II

Utari Evy Cahyani, S.P., MM
NIP. 19870521 201503 2 004

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : Budiman Hasibuan
NIM : 13 230 0094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan”**

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 ketidakbenaran 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.

Padangsidimpuan, 31 Juli 2017
Peneliti,



BUDIMAN HASIBUAN
NIM : 13 230 0094

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

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

NAMA : Budiman Hasibuan
NIM : 13 230 0094
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan **Hak Bebas Royalti** (*Non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH PADANGSIDIMPUNAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Di buat di: Padangsidempuan

Pada Tanggal, **31** Juli 2017

Yang Menyatakan



BUDIMAN HASIBUAN

NIM: 13 230 0094



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

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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA : BUDIMAN HASIBUAN
NIM : 13 230 0094
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
SKRIPSI : KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

Ketua

Dr. H. Fatahuiddin Aziz Siregar M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

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

Anggota

Dr. H. Fatahuiddin Aziz Siregar M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

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

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Notinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Jum'at/25 Agustus 2017
Pukul : 09.00 WIB s./d Selesai
Hasil/Nilai : 74,5 (B)
IPK : 3,08
Predikat : Amat Baik



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

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022 Kode Pos 22733

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT CABANG SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

**Nama : BUDIMAN HASIBUAN
NIM : 13 230 0094**

Telah Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Dan Syarat-Syarat Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 14 September 2017
Dekan,



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

ABSTRAK

Nama : BUDIMAN HASIBUAN
Nim : 13 230 0094
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah_3
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT cabang Syariah Padangsidimpuan.

PT. Bank SUMUT berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Bank SUMUT Syariah berkomitmen menyediakan produk dan jasa perbankan dilandasi pada prinsip syariah dan pemberdayaan modal secara produktif, untuk keamanan dan kemudahan investasi.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan masih terdapat beberapa kendala diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, adanya karyawan yang merasa resah ketika tidak tercapainya target bulanan di bidang unit marketing, banyaknya tekanan kerja yang dihadapi karyawan bisa menimbulkan stres. Rumusan masalah Penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah pertama, teori-teori stres kerja, gejala stres ditempat kerja, dan faktor-faktor penyebab stres kerja. Kedua, motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Ketiga, kinerja karyawan, penilaian kinerja, pemahaman pengukuran kinerja, konsep indikator kinerja, dan kinerja karyawan dalam pandangan Islam.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Jenis sumber data yang digunakan adalah data primer. Kemudian menggunakan analisis data dengan persamaan analisis regresi berganda dan didukung oleh uji validitas dan uji reliabilitas, pengolahan datanya menggunakan bantuan program *SPSS* versi 22. Populasi penelitian ini adalah 32 karyawan dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari $f_{hitung} (3,623) > f_{tabel} (3,328)$. Untuk uji t stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $T_{hitung} (0,702) < T_{tabel} (2,042)$. Sedangkan uji t motivasi kerja terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $T_{hitung} (2,132) > T_{tabel} (2,042)$. Pada uji determinasi sebesar 13,8 % dan 86,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkat, rahmat, dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam ke ruh Baginda junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah meninggalkan Al-Qur'an dan sunnah sebagai pedoman bagi ummatnya.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan”**. Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penyajian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan dari keterbatasan dan masih kurangnya pengetahuan peneliti. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati akan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun penulisan skripsi ini.

Selama perkuliahan sampai dengan tersusunnya skripsi ini, serta berkat bantuan dan bimbingan dari para dosen dan berbagai pihak, skripsi ini dapat

diselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E.,M.Si, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, M. Si, selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag, selaku wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari, M.A selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku dosen Pembimbing I dan Utari Evy Cahyani, S.P., MM, selaku dosen Pembimbing II yang telah

banyak membantu, memberikan masukan, arahan, ilmu yang bermanfaat, dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu kelancaran administrasi dan akademik.
7. Teristimewa untuk keluarga tercinta (Ayahanda tercinta Syahrin Hasibuan, dan Ibunda tercinta Dahlia, Kakak Rini Wahyuni Hasibuan, Abang Mhd Aswin Hasibuan, Adik Sholahuddin Hasibuan dan Arif Rahman Hasibuan serta seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi, semangat serta bantuan materi maupun moral kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Untuk Adinda Eka Yulia Astriana yang telah banyak membantu, memberikan motivasi, semangat juga dorongan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Terkhusus sahabat-sahabat tercinta Kos Angkasa Belakang IAIN Padangsidempuan serta seluruh anak Ekonomi Syariah 3 Manajemen Bisnis yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga Allah SWT memberikan dan melindungi kita

semua dalam melakukan tugas kita sehari-hari dimanapun kita berada dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Padangsidempuan, Juli 2017

Peneliti

BUDIMAN HASIBUAN
NIM. 13 230 0094

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Definisi Operasional Variabel.....	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
1. Kerangka teori	12
a. Kinerja Karyawan.....	12
1) Pengertian Kinerja Karyawan	12
2) Penilaian Kinerja	12
3) Pemahaman Pengukuran Kinerja	13
4) Konsep Indikator Kinerja.....	14
5) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	15
6) Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam	17
b. Stres Kerja.....	18
1) Pengertian Stres Kerja	18
2) Gejala Stres di Tempat Kerja	19
3) Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	20
4) Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja.....	21
5) Strategi Mengelola Stres	23
c. Motivasi Kerja.....	25
1) Pengertian Motivasi.....	25
2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	26
3) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	27
2. Penelitian Terdahulu.....	29

3. Kerangka Pikir	31
4. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
B. Jenis Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
a. Populasi.....	34
b. Sampel	35
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	35
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Reabilitas	38
F. Metode Analisa Data	39
a. Analisis Deskriptif.....	39
b. Uji Normalitas	39
c. Asumsi Klasik	39
1) Uji Heteroskedastisitas	40
2) Uji Multikolinearitas.....	40
d. Analisis Regresi Linear Berganda	40
e. Uji Hipotesis.....	41
1) Uji t (t – hitung) atau Uji Parsial.....	42
2) Uji F (F – hitung) atau Uji Simultan.	42
3) Uji Determinasi (<i>R Square</i>).....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum	44
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan PT. Bank Sumut	44
2. Visi dan Misi PT. Bank Sumut	48
3. Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	48
4. Produk-Produk Bank Sumut Syariah.....	49
a) Produk Penghimpun Dana	49
b) Produk Pembiayaan.....	51
c) Produk Jasa (Layanan).....	53
5. Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
1. Hasil Uji Validitas	54
a) Variabel Stres Kerja (X_1).....	54
b) Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	55
c) Variabel Kinerja (Y).....	56
2. Hasil Uji Reliabilitas	57
a) Variabel Stres Kerja (X_1)	57
b) Variabel Motivasi Kerja (X_2)	57
c) Variabel Kinerja (Y).....	58
C. Deskriptif Data	58
1. Stres Kerja	58

2. Motivasi Kerja	61
3. Kinerja Karyawan	63
D. Hasil Analisa Data.....	66
1. Uji Statistik Deskripif	66
2. Hasil Uji Normalitas	67
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
a) Uji Heterokedastisitas	68
b) Uji Multikolinieritas.....	69
4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
5. Hasil Uji Hipotesis.....	71
a) Uji t.....	71
b) Uji F.....	72
6. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73
E. Pembahasan.....	74
F. Keterbatasan Penelitian	75

BAB V PENUTUP DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	Penilaian Skala Likert
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket
Tabel 3.3	Skala Reliabilitas Metode Alpha <i>Cronbach's</i>
Tabel 4.1	Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Konflik Peran
Tabel 4.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Beban Kerja yang Berlebihan
Tabel 4.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain
Tabel 4.10	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Waktu Kerja
Tabel 4.11	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketidakjelasan Tugas
Tabel 4.12	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keinginan
Tabel 4.13	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kompensasi yang Memadai
Tabel 4.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Jaminan Pekerjaan
Tabel 4.15	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Status dan Tanggung Jawab
Tabel 4.16	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin
Tabel 4.17	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemandirian
Tabel 4.18	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab
Tabel 4.19	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Tugas
Tabel 4.20	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas
Tabel 4.21	Uji Statistik Deskriptif
Tabel 4.22	Uji Normalitas
Tabel 4.23	Uji Heterokedestisitas
Tabel 4.24	Uji Multikolinieritas
Tabel 4.25	Uji Regresi Linier Berganda
Tabel 4.26	Uji T
Tabel 4.27	Uji F
Tabel 4.28	Uji Koefisien Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, dan modal.¹

Dalam mengelola suatu sumber daya manusia yang perlu kita ketahui dan perhatikan adalah bagaimana proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan suatu struktur organisasi yang sangat penting sehingga sumber daya manusia tersebut tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.²

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 10.

²Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 194.

Jika dilihat dari inti sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, agar keragaman individu dapat dikelola dengan baik, maka yang perlu manajer pahami adalah bahwa dalam fungsi pengarahan dan kunci agar fungsi tersebut dapat berjalan dengan lancar yaitu terletak pada motivasi yang dimiliki oleh setiap individu ataupun kelompok. Motivasi menjadi sesuatu yang terpenting untuk dipahami oleh para manajer karena motivasi tersebut juga merupakan faktor pendorong mengapa individu dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu.³

Jadi di dalam suatu organisasi sangatlah penting sumber daya manusia. Karena tanpa adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maka roda perputaran perusahaan tersebut pun tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan yang ingin dicapai akan sulit diwujudkan tanpa SDM tersebut, baik itu organisasi kemasyarakatan maupun organisasi perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, khususnya Bank Syariah.

Seiring berkembangnya zaman Bank Syariah di Indonesia berkembang pesat, sehingga pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank SUMUT membuka unit syariah di Medan dan Padangsidimpuan yang kemudian dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi, kantor cabang pembantu Syariah Stabat dan 76 unit layanan syariah diseluruh kantor cabang dan cabang pembantu konvensional PT. Bank SUMUT.⁴

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Kinerja

³ *Ibid*, hlm. 235.

⁴ www.bankSUMUT.com, di akses pada tanggal 13 Juni 2017 pukul 01.36 WIB

karyawan merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan selama satu periode.⁵

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: stres kerja dan motivasi kerja.

Selanjutnya, stres kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres biasanya diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Selain dari stres kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor pendorong penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Pada Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan masih ada karyawan yang terlambat dalam *briefing*, dan ada karyawan yang tidak disiplin terhadap prosedur yang ada.⁶

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan di Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik, jika karyawan bekerja dengan baik akan meningkatkan nilai perusahaan. Maka

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 226.

⁶ Wawancara Dengan Bapak Habib sebagai Karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan, 21 Maret 2017.

dari itu ada beberapa program motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawannya bekerja dengan baik. Program motivasi yang diberikan pihak perusahaan adalah berupa motivasi positif, seperti insentif. Insentif akan diberikan jika karyawan mampu menghabiskan target yang sudah diberikan kepadanya. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena karyawan pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.⁷

Sedangkan motivasi negatif manager memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) karena melakukan kesalahan terus-menerus dengan tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan akan lama mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan yang dia jalani bahkan bisa saja diberhentikan dari perusahaan tersebut.

Selain itu karyawan sangat berpotensi mengalami stres kerja, stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana ada karyawan yang merasa resah ketika tidak tercapainya target bulanan dibidang unit marketing, karna nantinya akan mendapat teguran dari pimpinan ketika melaksanakan *briefing* setiap pagi.

Berdasarkan fenomena di lapangan dalam upaya untuk menciptakan kinerja yang optimal pada karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, masih terdapat beberapa kendala diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, adanya karyawan yang merasa resah ketika tidak tercapainya target bulanan di bidang unit marketing, banyaknya tekanan kerja

⁷ Wawancara dengan Bapak Abdi Siregar sebagai karyawan Bank SUMUT Syariah Cabang Padangsidempuan, 21 Maret 2017.

yang dihadapi karyawan bisa menimbulkan stres, belum juga tekanan yang datang dari luar kantor yang menimbulkan semakin besarnya potensi stres sehingga kinerja yang diberikan perusahaan bisa saja menurun dan akibatnya bisa berdampak pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan. Untuk ini akan dituangkan lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH CABANG PADANGSIDIMPUAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah, yaitu beban kerja yang berlebihan, adanya karyawan yang merasa resah ketika tidak tercapainya target bulanan di bidang unit marketing, banyaknya tekanan kerja yang dihadapi karyawan bisa menimbulkan stres belum juga tekanan yang datang dari luar kantor yang menimbulkan semakin besarnya potensi stres sehingga kinerja yang diberikan perusahaan bisa saja menurun dan akibatnya bisa berdampak pada perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Namun, karena keterbatasan waktu dan keterbatasan ekonomi maka peneliti membatasi masalah yang bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyelesaikan masalah. Adapun dalam penulisan peneliti hanya akan melihat seberapa besarkah pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan ?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan ?

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja adalah persaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu. ⁸	<ul style="list-style-type: none"> a. Konflik Peran b. Beban kerja yang berlebihan c. Tanggung jawab terhadap orang lain d. Waktu kerja e. Ketidakjelasan tugas 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong pencapaian tujuan insentif. ⁹	<ul style="list-style-type: none"> a. Keinginan b. Kompensasi yang memadai c. Jaminan pekerjaan d. Status dan tanggung jawab 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin b. Kemandirian c. Tanggung jawab d. Penyelesaian tugas e. Kualitas 	<i>Likert</i>

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah:

⁸ Iswanto, *Managemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-2 (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 25.

⁹ Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Op. Cit.*, hlm. 233.

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk membuat skripsi ini, maka penulis membuat sistematika pembahasan penelitian yaitu:

Bab pertama membahas pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah yaitu berisi tentang hal-hal apa saja yang melatarbelakangi mengapa peneliti melakukan penelitian terhadap judul penelitian, kemudian identifikasi masalah yaitu berisi tentang masalah-masalah yang terdapat dalam judul penelitian yang biasanya identifikasi masalah diperoleh dari latar belakang masalah. Batasan masalah yaitu berisi tentang batasan masalah dalam penelitian agar terlalu luas dalam pembahasan. Definisi operasional variabel yaitu berisi tentang pengertian dari variabel-variabel dalam penelitian dan indikator-indikator apa saja yang terdapat dalam variabel penelitian tersebut.

Rumusan masalah yaitu berisi pertanyaan-pertanyaan peneliti tentang apa sebenarnya yang ingin dikaji dan diteliti oleh peneliti yang biasanya disusun dalam kalimat tanya. Tujuan penelitian yaitu berisi tentang aspek-aspek apa saja yang ingin diperoleh oleh peneliti. Kegunaan penelitian berisi tentang kegunaan yang akan diperoleh oleh pemerintah, masyarakat, peneliti dan lembaga perguruan tinggi terhadap hasil penelitian. Sistematika pembahasan berisi tentang hal-hal apa saja yang akan ditulis, yang secara garis besar terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

Bab kedua membahas landasan teori yaitu kumpulan teori yang digunakan dalam pembuatan karya tulis, dimana teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang pengertian kinerja karyawan, penilaian

dan pengukuran kinerja, indikator kinerja dan kinerja karyawan dalam pandangan islam, teori stres kerja, faktor-faktor penyebab stress kerja, Strategi Mengelola Stres kerja, teori motivasi kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Penelitian terdahulu berisi tentang penelitian-penelitian yang menjadi referensi peneliti dan sebagai pendukung yang akan diteliti oleh peneliti. Kerangka berpikir digunakan untuk memperjelas para pembaca tentang variabel penelitian, menjelaskan mana yang menjadi variabel independen dan mana yang menjadi variabel dependen, yang biasanya disajikan dalam bentuk gambar. Hipotesis merupakan jawaban sementara peneliti terhadap penelitian yang akan diteliti.

Bab ketiga membahas tentang metode penelitian yang mencakup waktu dan lokasi penelitian yaitu kapan penelitian dilakukan dan dimana lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Populasi dan sampel yaitu berisi tentang darimana data yang diperoleh oleh peneliti. Teknik pengumpulan data, yaitu teknik-teknik apa saja yang digunakan peneliti yaitu berasal dari wawancara dan kuesioner (angket). Teknik analisis data yaitu berisi tentang uji-uji apa yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yang dalam hal ini peneliti menggunakan teknik analisis data yaitu uji normalitas, uji parsial (t), uji simultan (f), uji determinansi (R^2), uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji regresi linear berganda.

Bab keempat membahas tentang gambaran objek penelitian yang geografis dan iklim di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Deskripsi data penelitian berisi tentang data yang data (variabel) yang akan diteliti oleh peneliti serta menjelaskan secara rinci dari data yang telah dicantumkan tersebut. Hasil penelitian berisi tentang hasil dari uji-uji yang telah diteliti oleh peneliti terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, yang biasanya hasil penelitian berisi tentang hasil uji-uji tersebut. Pembahasan hasil penelitian yaitu berupa penjelasan tentang uji-uji yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjelaskan apakah tujuan penelitian peneliti dan hipotesis peneliti sesuai dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti. Keterbatasan penelitian berisi tentang apa-apa saja kendala peneliti dalam melakukan penelitian.

Bab kelima meliputi penutup yaitu kesimpulan yang berisi tentang kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh oleh peneliti, yang biasanya dijelaskan satu per satu dari hipotesis yang peneliti gunakan, dan saran-saran berisi tentang saran-saran kepada peneliti selanjutnya, kepada masyarakat, dan kepada pemerintah yang bersangkutan terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

a. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gomez-Mejia kinerja merupakan gabungan antara keberhasilan keuangan dan sejauh mana perusahaan bisa mensejahterakan pada stakeholder-nya. Menurut Meyer dan Zucker menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan. Menurut Corvellec berpendapat bahwa didalam kehidupan perusahaan, kinerja menyentuh setiap aspek administrasi bisnis, serta manajemen manapun akan menguatkan hal ini.¹

Sedangkan menurut Sedarmayanti kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.² Jadi kinerja karyawan adalah tentang mencapai sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur. Maka, muncullah sebuah kerangka dua kategori yang mewadahi “apa” dan ‘bagaimana’ kinerja itu.

2. Penilaian Kinerja

Berdasarkan monitoring dan umpan balik telah dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu,

¹ David Ress & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm 87

tim, maupun organisasi telah mencapai kemajuan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mempertimbangkan relevansi proses penilaian pada pandangan dalam jangka pendek dan menengah.³

Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan dan kondisi kepegawaian lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu:

- a. Karakteristik situasi.
- b. Deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, dan standar kinerja.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.⁴

3. Pemahaman Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja penting perannya sebagai alat manajemen untuk:

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- d. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi ke-Empat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 187

⁴ Herman Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 122 - 124.

- e. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
 - f. Mengungkap permasalahan yang terjadi.
4. Konsep Indikator Kinerja

1) Pengertian dan Fungsi Indikator Kinerja

Indikator kerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari dalam rangka tujuan yang telah diterapkan.

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan harus jelas rencana apa yang akan dilaksanakan, berapa orang karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut dan kapan waktu kegiatan yang tepat dilaksanakan.

- b. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak untuk menghindari kesalahan.

Dimana didalam suatu organisasi perusahaan harus mampu menciptakan sebuah frasa ataupun rencana untuk menghasikan atau menjadikan kesepakatan yang disetujui

secara bersama-sama guna untuk menghindari terjadinya kesalahan tersebut.

- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi.⁵

Merupakan sekumpulan cara untuk mengukur tingkat kinerja pembangunan dengan mengembangkan berbagai ukuran operasional berdasarkan tujuan-tujuan pembangunan.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Disiplin

Merupakan sikap yang selalu tepat janji sehingga orang lain memercayainya, karna modal utama dalam bekerja adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain. Adapun ciri-ciri dari disiplin yaitu:

- 1) Selalu sesuai aturan
- 2) Selalu menepati janji
- 3) Memiliki jadwal kegiatan
- 4) Memiliki rasa tanggung jawab

b. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai

⁵ Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 198.

komitmen kerja dengan instansi. Adapun ciri-ciri kemandirian yaitu:

- 1) Adanya sifat kreatif sehingga menghasilkan ide yang berguna bagi orang lain.
- 2) Menunjukkan rasa percaya diri.
- 3) Mempunyai rasa ingin menonjol.⁶

c. Tanggung jawab

Merupakan bahwa dirinya menyadari akibat baik atau buruknya perbuatan yang dia lakukan, dan menyadari pula bahwa orang lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Adapun ciri-ciri dari tanggung jawab yaitu:

- 1) Berani meminta maaf sekaligus menanggung beban atas kesalahan yang ia lakukan dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.
- 2) Peduli pada kondisi dan bersikap tegas.
- 3) Rajin memberi apresiasi ataupun dorongan.

d. Penyelesaian tugas

Merupakan suatu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah di jalankan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. Adapun ciri-ciri dari penyelesaian tugas yaitu:

⁶ www.webmateri.com, diakses pada tgl 29/07/2017, pukul 16.30 Wib

- 1) Fokus pada pernyataan ataupun masalah.
 - 2) Menentukan topik permasalahan, untuk memudahkan penyelesaian tugas.
 - 3) Merencanakan kegiatan.
- e. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil yang dilaksanakan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.⁷ Adapun ciri-ciri dari kualitas yaitu:

- 1) Ketulusan dan percaya diri.
- 2) Kerendahan hati dan empati.
- 3) Bertanggung jawab.

6. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Menurut pandangan Islam kerja merupakan suatu ibadah. Artinya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan demi memenuhi kebutuhan, tetapi juga sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Jadi, agar suatu pekerjaan memiliki nilai yang sangat tinggi, haruslah dengan cara bersungguh-sungguh sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan suatu pekerjaan.

Apalagi seseorang bekerja di suatu perusahaan, haruslah memiliki sikap yang tanggung jawab dan memberikan kinerja yang

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) hlm 179-180.

bagus untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah *Al-Anfal* ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا

أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.⁸

Dalam tafsir Rahmat oleh H. Oemar Bakry menjelaskan bahwa kita dilarang untuk berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya. Menyuruh kita untuk selalu menunaikan dengan baik amanat yang dipercayakan kepada kita. Jangan meniru sifat orang munafik jika ia berbicara ia berdusta, jika ia berjanji ia tidak menepatinya, dan jika ia dipercaya ia mengkhianatinya.⁹

b. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Charles D. Spielberger sebagaimana dikutip dalam buku ini menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan yang secara objektif adalah berbahaya. Gibson mengemukakan dalam buku ini bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik

⁸ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan* (Diponegoro, 2005), hlm. 180.

⁹ H. Oemar Bakry, *Tafsir Rahmat* (Jakarta: 1983), hlm. 339.

pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus.¹⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya bisa berbeda. Stres kerja didalam suatu organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya.

2. Gejala Stres di Tempat Kerja

a. Kepuasan Kerja rendah

Merupakan status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.¹¹

b. Kinerja yang menurun

Merupakan dimana salah satu penyebabnya jika sumber daya manusia tidak mendapatkan suntikan motivasi juga kejenuhan karyawan akan membuat kinerja mereka semakin menurun.

¹⁰ Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hlm. 307.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 8.

c. Semangat dan energi menjadi hilang

Semangat dan energy menjadi hilang hilang terjadi karena ada penyebabnya, salah satu penyebab dari hilangnya semangat dan energy seseorang disebabkan oleh dimana suatu karyawan Cuma melihat sisi buruk dari segala kejadian, seorang karyawan tidak bijak dalam menyikapi waktu, seorang karyawan juga merasa dirinya tidak berbakat, dan karyawan terlalu sering menggunakan perasaannya.

d. Kreatifitas dan inovasi kurang

Didalam suatu organisasi perusahaan kreatifitas dan inovasi merupakan hal yang sangat penting dimiliki dan juga dikembangkan demi kesuksesan usaha yang dimiliki. Factor penyebab inovasi seseorang berkurang disebabkan karena kurangnya rasa ingin tahu dan tidak ada keinginan yang kuat untuk memiliki kreatifitas dan inovasi dari dirinya sendiri.

3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Dwiyantri menyatakan bahwa terdapat dua faktor penyebab munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Dimana faktor lingkungan berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi disebabkan munculnya stres.¹²

¹² *Ibid.*, hlm. 310.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

a. Konflik peran

Adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu dan adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran tertentu.

Adapun ciri-ciri dari konflik peran yaitu:

- 1) Mengerjakan suatu hal-hal yang tidak perlu.
- 2) Menerima perintah atau permintaan yang bertentangan.
- 3) Mengerjakan sesuatu dengan keadaan dimana komando dalam organisasi tidak dipatuhi.¹³

b. Beban kerja yang berlebihan

Merupakan besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh seorang karyawan dan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, menyebabkan beban kerja semakin berat, tidak efektif dan tidak efisien dalam melakukan pekerjaan yang dipikulnya. Adapun ciri-ciri dari beban kerja yang berlebihan yaitu:

- 1) Bersifat kuantitatif, yaitu memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Bersifat kualitatif, yaitu terjadi ketika individu merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

¹³ <http://id.m.wikipedia.org>, diakses pada tgl 29/07/2017, pukul 16.55 Wib

c. Tanggung jawab terhadap orang lain

Didalam suatu organisasi tentunya tidak dapat hidup sendiri dan harus berorganisasi dengan individu lainnya, oleh karena itu setiap anggota karyawan memiliki tanggung jawab yang sama dalam suatu organisasi tersebut. Adapun ciri-ciri dari tanggung jawab terhadap orang lain yaitu:

- 1) Dapat dipercaya dan diandalkan.
- 2) Selalu memberikan yang terbaik.

d. Waktu kerja

Merupakan waktu untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan pada siang hari ataupun malam hari. Adapun ciri-ciri dari waktu kerja, yaitu:

- 1) Memanfaatkan waktu dengan baik.
- 2) Membuat agenda kerja harian.
- 3) Efisien dalam bekerja.

e. Ketidakjelasan tugas

Tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.¹⁴

Adapun ciri-ciri dari ketidakjelasan tugas, yaitu:

- 1) Tidak jelas apa tujuan yang dilakukannya.
- 2) Tidak memahami benar pekerjaan dalam mencapai tujuannya.

¹⁴ Iswanto, *Op., Cit* hlm. 25-26.

- 3) Tidak jelas ataupun tidak sepenuhnya mengerti apa yang dia kerjakan.

5. Strategi Mengelola Stres

Terdapat dua pendekatan dalam mengelola stress kerja yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi

a. Pendekatan individual

Adapun strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu: pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan kerja yang tergesa-gesa.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas serta struktur yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu berubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penempatan tujuan komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.¹⁵

Stres kerja dalam perspektif Islam adalah manusia sebagai makhluk yang lemah di depan Allah SWT. Allah selalu menganjurkan kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongannya dan melarang stres yang

¹⁵ Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Op.Cit*, hlm. 320.

mengantarkan kepada keputusan. Adapun dasar hukumnya adalah Q.S Al-baqarah 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا
 مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا
 رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
 الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
 بِهِ^ط وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dan (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”¹⁶

Dalam tafsir Rahmat oleh H. Oemar Bakry bahwa pada akhir surat Al Baqarah yang dimulai dengan kepercayaan kepada

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm. 49.

kitab Allah Al Quranul Karim, kemudian ditutup dengan pernyataan bahwa Rasul dan orang-orang mukmin semua percaya. Mereka berjanji (berdoa) untuk mengikuti semua suruhan dan menjauhi semua larangan di iringi dengan doa semua itu disesuaikan Tuhan dengan kesanggupan mereka. Ampunan dan Rahmat Tuhan jualah yang diharapkan.¹⁷

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Mereka juga berjanji (berdoa) untuk mengikuti semua suruhan dan menjauhi semua larangan dan disesuaikan Tuhan dengan kesanggupan mereka.

c. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Gray motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Pandangan tentang motivasi menurut John R.Schermerhorn Jr.c.s bahwa motivasi adalah sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seorang individu,

¹⁷ H. Oemar Bakry, Op.,Cit. hlm. 91.

yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.¹⁸

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.¹⁹

Dalam pandangan Islam menjelaskan mengenai motivasi kerja, sebagaimana Firman Allah Swt dalam Q.S Al Mulq ayat: 15 yaitu :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Dalam tafsir Rahmat oleh H. Oemar Bakry menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan bumi Manusia dengan mudah memanfaatkannya untuk kepentingan mereka. Lautan, daratan, dan ruang angkasa dapat dimanfaatkan manusia.²⁰

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, faktor intrinsik: faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri

¹⁸ Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 2.

¹⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 233.

²⁰ H. Oemar Bakry, Op.,Cit. Hlm. 1147

individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
- b) *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Keinginan

Merupakan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang kita inginkan, dengan keinginan tersebut kita harus bekerja semaksimal mungkin untuk dapat terpenuhi apa yang kita inginkan.

Adapun ciri-ciri dari keinginan yaitu:

- 1) Keinginan bersifat tidak terbatas.
- 2) Dapat ditunda atau tidak dipenuhi.
- 3) Tidak mengancam kelangsungan hidup manusia.

b. Kompensasi yang memadai

Merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Adapun ciri-ciri dari kompensasi yang memadai, yaitu:

- 1) Kompensasi mengarah kepada semua yang berbentuk imbalan keuangan.
- 2) Kompensasi diperoleh dari pelayanan dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
- 3) Kompensasi juga penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

c. Jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Adapun ciri-ciri dari jaminan pekerjaan, yaitu:

- 1) Jaminan keselamatan kerja
- 2) Jaminan hari tua

d. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.²¹ Adapun ciri-ciri dari status dan tanggung jawab, yaitu:

²¹ Edy Sutrisno, M.Si, *Op., Cit* hlm. 117-120.

- 1) Dapat dipercaya dan diandalkan.
- 2) Selalu memberikan yang terbaik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Maksud ditampilkannya hasil penelitian terdahulu adalah untuk mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian
1	Wibowo (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jepara	Terdiri dari Tiga Variabel yaitu: a. Variabel Bebas (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) b. Variabel Terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Ada Pengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja baik Secara Parsial maupun Simultan	Persamaan Peneliti dan Peneliti Terdahulu yaitu Sama-Sama Meneliti Tentang Motivasi Kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu Terletak pada Variabel Y dan Tempat Penelitian ini.
2	Ade Putri Nurhidayah (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank	Terdiri dari Tiga Variabel yaitu: a. Variabel Bebas Motivasi (X1), Kompensasi (X2) b. Variabel Terikat	Ada Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan	Persamaan Peneliti dan Peneliti Terdahulu yaitu Sama-Sama Meneliti Tentang Motivasi, Sedangkan Perbedaannya Terletak Pada

	Syariah Mandiri	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)		Variabel Y dan Tempat Penelitian ini.
3	Wahyu Dwi Haryanto (2014) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat RSUD Kota Semarang)	Terdiri dari Tiga Variabel yaitu: a. Variabel Bebas Stres Kerja (X1), Motivasi (X2) b. Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)	Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan Negatif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat, Sedangkan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat	Persamaan Peneliti dan Peneliti Terdahulu yaitu Sama-Sama Meneliti Tentang Stres Kerja Dan Motivasi, Sedangkan Perbedaannya Terletak pada Variabel Y dan Tempat Penelitian ini
4	Fahromi (2015) Analisis Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja pada Agrina (Agro RimbaNusantar a)	Terdiri dari dua Variabel yaitu: a. Variabel bebas Stres Kerja (X) b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)	Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan Peneliti dan Peneliti Terdahulu yaitu Sama-Sama Meneliti Tentang Stres Kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel Y dan tempat penelitian ini.
5	Sajida Harahap (2016) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padangsidimpu	Terdiri dari dua Variabel yaitu: a. Variabel bebas Stres Kerja (X) b. Variabel Kepuasan	Dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.	Persamaan Peneliti dan Peneliti Terdahulu yaitu Sama-Sama Meneliti Tentang Stres Kerja, sedangkan

	an	Kerja (Y)	Indomarco Adi Prima Padangsidimp uan	perbedaannya terletak pada Variabel Y dan tempat penelitiannya
6	Juwita Mayasari Siahaan (2016) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima	Terdiri dari dua variabel yaitu: a. Variabel Bebas Motivasi (X) b. Variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Padangsidimp uan	Persamaan Peneliti dan Peneliti Terdahulu yaitu Sama-Sama Meneliti Tentang Motivasi, sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel Y dan tempat penelitiannya.

C. Kerangka Berpikir

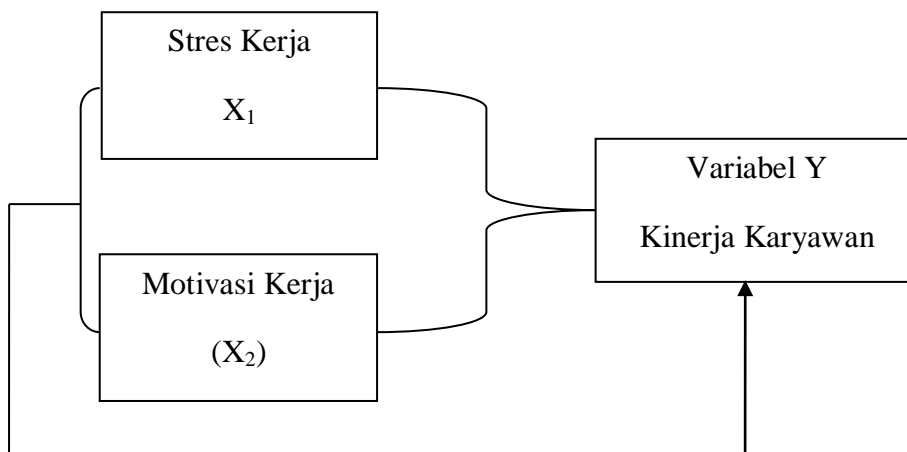
Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.²²

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari gambar di bawah ini, secara teori menjelaskan bahwa adanya pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Begitu juga dengan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 60.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri atas akar kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dan *Thesis* berarti pendapatan. Dengan demikian, hipotesis merupakan sebagai pendapatan, jawaban atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.²³

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) H_{01} = Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} = Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

²³Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 58.

b) H_{02} = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c) H_{03} = Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} = terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang alamat kantornya di Jalan Merdeka No. 12 Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai dari Bulan Februari sampai bulan Juni 2017.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut kemudian diuji melalui pengumpulan data lapangan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif.¹

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang sama dan nilai

¹ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 8.

kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengukuran dari unsur-unsur populasi yang terdiri dari benda-benda itu sendiri.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan. Jumlah karyawan pada saat ini adalah sebanyak 32 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan yang akan diteliti. Sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.³ Kemudian pengambilan jumlah sampel berpedoman pada Suharsimi Arikunto yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.⁴ Dengan demikian karena jumlah populasi hanya berjumlah 32 orang dan dinyatakan kurang dari 100, maka otomatis semua karyawan akan menjadi sampel penelitian atau disebut juga dengan penelitian populasi.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menguji hipotesis diperlukan suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian sangat penting,

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 74.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 120.

sebab instrumen yang baik dapat menjamin pengambilan data yang akurat. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket. Angket merupakan salah satu alat yang paling lazim digunakan dalam penelitian ini. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara langsung.

Skala yang digunakan adalah skala likert, skala likert adalah lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju yang merupakan sikap penelitian dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan itu mempunyai tingkatan mulai dari sangat positif sampai dengan negatif atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pernyataan yang diberikan dalam instrumen/kuesioner.⁵ Dalam penggunaannya, peneliti lebih dahulu menetapkan secara spesifik variabel-variabel penelitian lengkap dengan indikator-indikator ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen.

Tabel 3.1
Penilaian Skala Likert

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

⁵Suryani & Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 131.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Stres Kerja (X ₁)	1. Konflik peran 2. Beban kerja yang berlebihan 3. Tanggung jawab terhadap orang lain 4. Waktu kerja 5. Ketidak jelasan tugas	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15,
2	Motivasi Kerja (X ₂)	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin 2. Kemandirian 3. Tanggung jawab 4. Penyelesaian tugas 5. Kualitas	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11 12,13,14
		Jumlah	39

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Syarat instrumen dikatakan valid maka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶

Pengujian validitas setiap butir yaitu dengan mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai

⁶Muhammad Ridwan, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syari'ah* (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 97.

nilai X dan skor total dipandang sabagai nilai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan syarat mutlak untuk menentukan pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang satu lagi.⁷ Berhubungan instrumen yang diberikan adalah berdasarkan angket maka nilainya yaitu dalam bentuk skor yang diberikan bukan 1 dan 0.

Dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas akan dilakukan dengan program SPSS menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*). Pengukuran reliabilitas menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*) akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0-1, yang dikelompokkan dalam lima kelas. Nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut:⁸

Tabel. 3.3
Skala Reliabilitas Metode Alpha *Cronbach's*

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 -0,20	Kurang Reliabel
0,201-0,40	Agak Reliabel
0,401-0,60	Cukup Reliabel
0,601-0,80	Reliabel
0,801-1,00	Sangat Reliabel

⁷S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 77.

⁸Yohanes Anton Nugroho, *Olah Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Skripta Media Creative), hlm. 32.

F. Metode Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deksriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁹

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.¹⁰ Dengan mengetahui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.¹¹

3. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu prasyarat untuk menguji regresi berganda. Adapun jenis uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁹Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2008), hal. 142.

¹⁰Jubilee Enterprise, *SPSS untuk Pemula*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hal. 43.

¹¹Duwi priyatno, *Op., Cit.*, hal. 78.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians kesalahan pengganggu dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain bersifat sama disebut Homoskedastisitas dan sebaliknya jika tidak sama maka disebut Heteroskedastisitas. Jika terdapat Heteroskedastisitas, penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksirannya menjadi kurang atau tidak akurat.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolenaritas yang harus diatasi.¹² Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.¹³

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi terdapat dua macam variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menggunakan analisis

¹² Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 177.

¹³ Duwi Priyatno, *Kilat Belajar Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2012), hlm. 152.

regresi maka kita akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas.¹⁴

Persamaan regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda ini

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Stres Kerja

b_2 = Koefisien Motivasi Kerja

e = *Standard Error*

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Hasil pengujian terhadap t-statistik dengan standar signifikan $\alpha = 5\%$ adalah :

- a) Jika $\text{sig.} < \alpha$, maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

¹⁴ Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis* (Jakarta: PT Graha Media Pustaka Utama, 2003), hlm. 164.

b) Jika $\text{sig.} > \alpha$, maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.¹⁵

a. Uji t (t – hitung) atau Uji Parsial

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial). Dengan ketentuan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$.¹⁶ Maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (F – hitung) atau Uji Simultan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka secara simultan variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 diterima, apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a ditolak, apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 0,05$

¹⁵ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 59.

¹⁶ Nur Asmawi dan Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 182.

c. Uji Determinasi (*R Square*)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel dependen dalam model terhadap variabel independen.¹⁷ Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Koefisien determinan dapat digunakan untuk menjelaskan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel dependen yang dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu.¹⁸

¹⁷ Morison, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 349.

¹⁸ Nur Asmawi dan Masyuri, *Op., Cit.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat dan Perkembangan PT. Bank SUMUT

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 Nopember 1961 dengan sebutan BPDSU. Sesuai dengan ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara maka pada tahun 1962 bentuk usaha dirubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan modal dasar pada saat itu sebesar Rp.100 Juta dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se- Sumatera Utara.¹

Pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank SUMUT yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, JL. Imam Bonjol No. 18 Medan. Modal dasar pada saat itu menjadi Rp. 400 Milyar yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, di tahun yang sama modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp. 500 Milyar.

Laju pertumbuhan Bank SUMUT kian menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan dilihat dari kinerja dan prestasi yang di peroleh dari tahun ke tahun, tercatat total asset Bank SUMUT mencapai

¹ www.bankSUMUT.com, di akses pada tanggal 13 Juni 2017 pukul 01.36 WIB

Rp. 10,75 Trilyun pada tahun 2009 dan menjadi Rp. 12,76 Trilyun pada tahun 2010. Didukung semangat menjadi bank profesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan dilakukannya program *to be the best* yang sejalan dengan *road map BPD Regional Champion 2014*, tentunya dengan konsekuensi harus memperkuat permodalan yang tidak lagi mengandalkan penyertaan saham dari pemerintah daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi, untuk itu modal dasar Bank SUMUT kembali ditingkatkan dari Rp. 1 Trilyun pada tahun 2008 menjadi Rp. 2 Trilyun pada tahun 2011 dengan total asset meningkat menjadi Rp. 18,95 Trilyun.²

Sebagai alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan, PT. Bank SUMUT berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan melakukan kegiatan usaha sebagai bank umum seperti dimaksudkan pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998.³

Kebijakan dan gagasan untuk mendirikan unit usaha syariah didasari tingginya minat masyarakat di Sumatera Utara untuk mendapatkan layanan berbasis syariah dan telah berkembang cukup lama dikalangan pemangku kepentingan Bank SUMUT, terutama sejak

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah.

Pendirian unit usaha syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang amat religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran dalam aspek kehidupan terutama dalam kajian ekonomi. Komitmen untuk mendirikan unit usaha syariah semakin menguat seiring keluarnya Fatwa MUI yang menyatakan bunga bank haram. Tentunya Fatwa MUI itu akan sangat mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Atas dasar itulah akhirnya pada tanggal 04 November 2004 Bank SUMUT membuka unit usaha syariah dengan dibukanya 2 unit Kantor Operasional yaitu :

1. Kantor Cabang Syariah Medan
2. Kantor Cabang Syariah P.Sidimpuan

Sejalan dengan beriringnya waktu, sampai dengan tahun 2014 ini Bank SUMUT Unit Usaha Syariah telah memiliki 22 kantor operasional yang terdiri dari 5 kantor Cabang dan 17 kantor Cabang Pembantu yang tersebar di Medan dan kota-kota besar lainnya di Sumatera Utara, diantaranya :⁴

1. **Kantor Cabang Syariah Medan**
2. Kantor Capem Syariah Stabat

⁴ *Ibid.*

3. Kantor Capem Syariah Multatuli
4. Kantor Capem Syariah Karya
5. Kantor Capem Syariah HM. Joni
6. Kantor Capem Syariah Jamin Ginting
7. Kantor Capem Syariah Binjai
8. Kantor Capem Syariah Kota Baru Marelان
9. Kantor Capem Syariah HM. Yamin
10. Kantor Capem Syariah Marelان Raya
11. Kantor Capem Syariah Hamparan Perak
12. Kantor Capem Syariah Kayu Besar
13. **Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan**
14. Kantor Capem Syariah Panyabungan
15. **Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi**
16. Kantor Capem Syariah Lubuk Pakam
17. Kantor Capem Syariah Kisaran
18. Kantor Capem Syariah Kampung Pon
19. **Kantor Cabang Syariah Sibolga**
20. **Kantor Cabang Syariah Pematang Siantar**
21. Kantor Capem Syariah Perdagangan
22. Kantor Capem Syariah Rantau Prapat

Melihat bagaimana perkembangan PT. Bank SUMUT dan Bank SUMUT Unit Usaha Syariah, membawa dampak yang sangat positif terhadap masyarakat Sumatera Utara, tidak heran jika PT. Bank SUMUT

dan Bank Unit Usaha Syariah memperoleh banyak penghargaan atas prestasi yang mereka lakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun penghargaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. 1st Rank The Most Expansive Financing Sharia
- b. 3rd Rank The Best Customer Choice Medan Region
- c. Anugerah Perbankan Indonesia Peringkat 1 “Human Capital” Bank BPD
- d. IFAC : 2nd Rank Top Growth Financing Sharia Unit BPD
- e. IFAC : 2nd Rank The Most Profitable Sharia Unit, Asset . IDR 1 TN
- f. Banking Service Excellence Award Peringkat 2nd Best ATM

2. Visi dan Misi PT. Bank SUMUT

Visi : Menjadi bank adalah untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

Misi : Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*.⁵

3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Tata cara beroperasi bank syariah umumnya dan PT. Bank SUMUT Syariah khususnya mengacu kepada ketentuan Al-Quran dan Al-Hadist. Prinsip usaha syariah ini menjadi panduan dalam menetapkan fitur-fitur produk Bank SUMUT Syariah, baik itu produk pembiayaan

⁵ *Ibid.*

maupun produk penghimpunan dana. Sejak dimulainya operasional PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Kota Padangsidimpuan pada tanggal 04 November 2004 telah didukung oleh sistem operasional yang disebut dengan OLIB'S syariah dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari dengan menggunakan prinsip syariah.

Pada sistem operasional, Bank SUMUT Syariah pemilik dana menanamkan uangnya di bank tidak dengan motif pendapatan uang, tetapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungan yang telah disepakati.

4. Produk-Produk Bank SUMUT Syariah

Bank SUMUT Syariah berkomitmen menyediakan produk dan jasa perbankan dilandasi pada prinsip syariah dan pemberdayaan modal secara produktif, untuk keamanan dan kemudahan investasi. Adapun produk dan jasa keuangan yang ditawarkan oleh Bank SUMUT Syariah adalah:

a. Produk Penghimpun Dana

Dalam produk ini Bank SUMUT Syariah hanya dikhususkan untuk mencari dana kepada lapisan masyarakat dan perusahaan. Produk yang ditawarkan, diantaranya:

- 1) Giro iB *Wadi'ah*, mempermudah transaksi keuangan dalam bisnis, dengan prinsip *wadi'ah Yad Ad Dhamamah* (titipan dana) yang mana rekening tidak akan berkurang karena biaya administrasi kecuali karena penarikan dengan cek atau bilyet giro.

- 2) Giro iB *Muḍārabah* : mudah dan untung dalam bertransaksi, dengan prinsip *Muḍārabah Mutlaqah* yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana.
- 3) Tabungan iB Martabe *Wadi'ah*, simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek atau alat yang dapat dipersamakan dengan itu. Bersifat titipan yang dikelola sesuai dengan prinsip *Wadi'ah Yad-dhamanah*. Karena merupakan dana titipan, maka bank tidak memberikan bagi hasil kepada penabung, namun bank boleh memberikan bonus yang besar dan waktu pemberiannya tidak diperjanjikan di awal.
- 4) Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (*Marhāmah*), simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek atau alat yang dapat dipersamakan dengan itu dan berdasarkan prinsip *Muḍārabah Mutlaqah*. Investasi yang dilakukan oleh nasabah (sebagai pemilik dana/*Sāhibul maal*) dan bank (sebagai pengelola dana/*Muḍārib*). Penabung dapat berupa: perorangan, badan hukum, badan usaha dan lembaga pemerintah/swasta.

Adapun Persyaratan dan Ketentuan tabungan iB Martabe Bagi

Hasil :

1. Fotokopi kartu identitas diri berupa KTP

2. Fotokopi identitas perusahaan seperti identitas pengurus, NPWP, Akta Perusahaan.
3. Mengisi dan menandatangani formulir permohonan pembukaan rekening.
4. Setoran awal Rp. 50.000,-.
5. Setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-.

Adapun manfaatnya antara lain: mendapat fasilitas kartu ATM untuk kemudahan transaksi, insentif berhadiah umroh, bagi hasil sesuai nisbah yang disepakati.⁶

b. Produk Pembiayaan

Dalam produk ini Bank SUMUT Syariah hanya dikhususkan untuk mencari nasabah kepada seluruh lapisan masyarakat dan perusahaan untuk bekerja sama dalam hal pembiayaan. Diantara produk yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

- 1) Pembiayaan iB Serba Guna, yaitu pembiayaan untuk berbagai keperluan yang bersifat konsumtif/investasi/modal kerja dengan prinsip jual beli (*Murabahah*).
- 2) Pembiayaan iB Modal Kerja, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang kekurangan modal dalam rangka mengembangkan usaha yang produktif, halal, dan menguntungkan. Pelunasan pembiayaan tersebut dapat diangsur berdasarkan proyeksi arus kas (*cash flow*) usaha nasabah. Pembiayaan ini dapat

⁶ *Ibid.*

dilakukan dengan 2 (dua) jenis akad pembiayaan, yaitu akad *mudārabah* dan *musyārahah*.

- 3) Kredit Pemilikan Rumah (KPR iB) Bank SUMUT Unit Usaha Syariah, adalah pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk kebutuhan pembelian rumah baik berupa rumah tinggal yang dijual melalui pengembang atau bukan pengembang di lokasi-lokasi yang telah ditentukan bank dengan sistem *murabahah* (jual beli).
- 4) Pembiayaan Pemilikan Rumah Toko (Ruko) iB dan/atau Rumah Kantor (Rukan) iB Bank SUMUT Unit Usaha Syariah, adalah membantu masyarakat untuk membeli Rumah Toko (Ruko) atau Rumah Kantor (Rukan) melalui fasilitas pembiayaan untuk tujuan investasi.
- 5) Pembiayaan iB Dana Talangan Haji, digunakan untuk membantu ummat Islam yang berkeinginan menunaikan ibadah haji untuk mendapatkan nomor porsi keberangkatan haji lebih awal. Bank SUMUT Syariah akan mengurus pendaftaran haji melalui Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (Siskohat) atau pelunasan biaya perjalanan ibadah haji.
- 6) Gadai Emas, gadai adalah fasilitas pinjaman dana tunai tanpa imbal jasa yang diberikan Bank SUMUT Syariah kepada nasabah dengan jaminan berupa emas yang berprinsip gadai syariah.⁷

⁷ *Ibid.*

c. Produk Jasa (Layanan)

Produk jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Kota Padangsidempuan cukup memadai tidak kalah dengan produk jasa bank lain. Diantaranya sebagai berikut:

- 1) Sistem Kliring Bank Indonesia
- 2) Bank Garansi
- 3) *Kafalah*
- 4) Inkaso
- 5) *BI-RTGS*

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab, baik secara vertikal maupun horizontal. Adapun struktur dari organisasi pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut: lampiran 5

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Stres Kerja (X1)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel Stres Kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item	r Hitung	r table	Kesimpulan
1	0,498	r tabel untuk 32 responden pada taraf signifikansi 5% dengan dua arah adalah 0,3388	Valid
2	0,514		Valid
3	0,612		Valid
4	0,352		Valid
5	0,704		Valid
6	0,405		Valid
7	0,739		Valid
8	0,663		Valid
9	0,796		Valid
10	0,561		Valid
11	0,769		Valid
12	0,593		Valid
13	0,506		Valid
14	0,757		Valid
15	0,887		Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan variabel Stres Kerja valid, karena r hitung lebih besar daripada r tabel.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	r Hitung	r table	Kesimpulan
1	0,462	r tabel untuk 32 responden pada taraf signifikansi 5% dengan dua arah adalah 0,3388	Valid
2	-0,417		Tidak Valid
3	0,462		Valid
4	0,551		Valid
5	0,077		Tidak Valid
6	0,356		Valid
7	0,508		Valid
8	0,359		Valid
9	0,393		Valid
10	0,548		Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari sepuluh item pernyataan variabel Motivasi Kerja terdapat delapan pernyataan yang valid maka untuk uji selanjutnya hanya item pertanyaan yang valid yang dilakukan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r table	Kesimpulan
1	0,707	r tabel untuk 32 responden pada taraf signifikansi 5% dengan dua arah adalah 0,3388	Valid
2	0,676		Valid
3	-0,045		Tidak Valid
4	0,094		Tidak Valid
5	0,061		Tidak Valid
6	0,341		Valid
7	0,347		Valid
8	0,073		Tidak Valid
9	0,375		Valid
10	0,573		Valid
11	0,146		Tidak Valid
12	0,000		Tidak Valid
13	0,349		Valid
14	-0,054		Tidak Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari empat belas item pernyataan variabel Kinerja Karyawan terdapat tujuh pernyataan yang

valid maka untuk uji selanjutnya hanya item pernyataan yang valid yang dilakukan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Stres Kerja (X1)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji realibilitas untuk variabel Stres Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	15

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,864 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji realibilitas untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,656 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

c. Variabel Kinerja (Y)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji realibilitas untuk variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	7

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,612 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

C. Deskriptif Data

1. Stres Kerja

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Konflik Peran

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja	1	27	4	0	0	32
2	Diperusahaan ini ada hubungan yang tidak baik antara atasan dan karyawan	3	28	1	0	0	32
3	Saya merasa tidak senang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kantor	0	31	1	0	0	32

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 84,375 % dari 32 responden menjawab tidak setuju, pernyataan nomor dua diperoleh 87,5 %, dan pada pernyataan nomor tiga diperoleh 96,87 % menjawab tidak setuju. Artinya

sebagian besar karyawan merasa tidak adanya konflik peran yang terjadi dalam perusahaan.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Beban Kerja yang Berlebihan

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
4	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	0	25	7	0	0	32
5	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan	3	21	7	1	0	32
6	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	1	28	3	0	0	32

Pada item pernyataan nomor empat diperoleh 78,125 % dari 32 responden menjawab tidak setuju, pernyataan nomor lima diperoleh 65,625 %, dan pada pernyataan nomor enam diperoleh 87,5 % menjawab tidak setuju. Artinya sebagian besar karyawan tidak merasa bahwa tuntutan tugas yang berat membuat frustrasi.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
7	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada saya, sangat memberatkan	0	29	3	0	0	32
8	Saya merasa tidak puas dengan posisi yang saya peroleh	4	25	3	0	0	32
9	Bagi saya pelatihan yang diberikan kurang bermanfaat	1	28	3	0	0	32

Pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 90,625 % menjawab tidak setuju, pernyataan nomor delapan diperoleh 78,125 %, dan pada pernyataan nomor sembilan diperoleh 87,5 % menjawab tidak setuju. Artinya sebagian karyawan bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan tidak memberatkan karyawan.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Waktu Kerja

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
10	Pekerjaan dan tugas saya terasa sangat membosankan	2	23	7	0	0	32
11	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil / keuntungan yang saya terima	1	27	4	0	0	32
12	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2	22	3	5	0	32

Pada item pernyataan nomor sepuluh diperoleh 71,875 % responden menjawab tidak setuju, pernyataan nomor sebelas diperoleh 84,375 %, dan pada pernyataan nomor dua belas diperoleh 68,75 % responden menjawab tidak setuju. Artinya sebagian besar karyawan dalam bekerja tidak selalu dikejar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketidak Jelasan Tugas

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
13	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya	0	25	7	0	0	32
14	Tugas pekerjaan yang saya lakukan	1	26	5	0	0	32

	tidak terjadwal dengan baik						
15	Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di kantor	1	28	3	0	0	32

Pada item pernyataan nomor tiga belas diperoleh 78,125 % responden menjawab tidak setuju, pernyataan nomor empat belas diperoleh 81,25 %, dan pada pernyataan nomor lima belas diperoleh 87,5 % responden menjawab tidak setuju. Artinya sebagian karyawan Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan tidak mengganggu kinerja di kantor.

2. Motivasi Kerja

Tabel 4.12
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keinginan

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja	0	0	0	32	0	32
2	Saya menginginkan pekerjaan yang tetap di perusahaan ini	0	0	2	30	0	32
3	Saya menginginkan kondisi kerja yang nyaman untuk membantu proses kerja saya	0	0	0	31	1	32

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 100 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor dua diperoleh 93,75 %, dan pada pernyataan nomor tiga diperoleh 96,875 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan menginginkan hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kompensasi yang Memadai

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
4	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	1	27	4	32
5	Kompensasi yang saya terima sudah cukup	0	0	2	30		32
6	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kehidupan sehari-hari	0	0	2	27	3	32

Pada item pernyataan nomor empat diperoleh 84,375 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor lima diperoleh 93,75 %, dan pada pernyataan nomor enam diperoleh 84,37 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Jaminan Pekerjaan

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
7	Perusahaan memberi kesempatan untuk pengembangan karir saya	0	0	2	28	2	32
8	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	0	0	1	30	1	32

Pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 87,5 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor delapan diperoleh 93,75 %, Artinya sebagian besar karyawan bekerja pada perusahaan dapat menjamin kehidupannya dihari tua.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Status dan Tanggung Jawab

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
9	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi demi kesuksesan perusahaan	0	0	0	26	6	32
10	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk hasil yang maksimal	0	0	1	28	3	32

Pada item pernyataan nomor sembilan diperoleh 81,25 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor sepuluh diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk hasil yang maksimal.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.16
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya datang selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat	0	3	6	23	0	32
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	3	9	20	0	32
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan	0	0	2	28	2	32

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 71,87 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor dua diperoleh 62,5 %, dan pada pernyataan nomor tiga diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemandirian

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
4	Saya tidak pernah meminta bantuan terhadap pekerjaan saya	0	1	5	26	0	32
5	Saya mencari solusi sendiri untuk mengatasi pekerjaan yang sulit	1	0	4	26	1	32
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	30	2	32

Pada item pernyataan nomor empat diperoleh 81,25 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan lima dua diperoleh 81,25 %, dan pada pernyataan nomor enam diperoleh 93,75 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
7	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	0	0	2	27	3	32
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	2	29	1	32
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	0	0	8	22	2	32

Pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 84,375 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor delapan diperoleh 90,62 %, dan pada pernyataan nomor sembilan diperoleh 68,75 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 4.19
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Tugas

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	8	20	4	32
11	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan	0	0	1	28	3	32

Pada item pernyataan nomor sepuluh diperoleh 62,5 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor sebelas diperoleh 87,5 %, Artinya sebagian besar karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas

No	Item pertanyaan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
12	Saya lebih mementingkan kualitas daripada kuantitas pekerjaan	0	0	1	30	1	32
13	Saya tidak malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dengan karyawan lain	0	1	3	27	1	32
14	Kreatifitas yang tinggi dapat membentuk saya mencapai hasil	0	0	1	31	0	32

kerja yang lebih baik						
-----------------------	--	--	--	--	--	--

Pada item pernyataan nomor empat belas diperoleh 93,75 % dari 32 responden menjawab setuju, pernyataan nomor tiga belas diperoleh 84,375 %, dan pada pernyataan nomor empat belas diperoleh 96,875 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan yang memiliki kreatifitas yang tinggi dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik.

D. Hasil Analisa Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *sum*, maksimum, minimum dan range.

Tabel 4.21
Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
streskerja	32	22	23	45	1014	31,69
motivasikerja	32	6	30	36	1038	32,44
kinerjakaryawan	32	8	22	30	858	26,81
Valid N (listwise)	32					

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai tertinggi 45 dan nilai terendah 23, nilai rata-ratanya adalah 31,69 dan selisih antara nilai tertinggi dan terendah adalah 22, sementara total keseluruhan adalah 1014. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki

nilai tertinggi sebesar 36 dan terendah 30 dan rata-ratanya adalah 32,44 dan selisih antara nilai tertinggi dan terendah adalah 6, sementara total keseluruhan adalah 1038. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi sebesar 30 dan terendah 22, rata-ratanya adalah 26,81 dan selisih antara nilai tertinggi dan terendah adalah 8, sementara total keseluruhan adalah 858.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residul yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.22
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		streskerja	motivasierja	kinerjakaryawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,69	32,44	26,81
	Std. Deviation	3,971	1,190	2,055
Most Extreme Differences	Absolute	,304	,393	,187
	Positive	,281	,393	,125
	Negative	-,304	-,294	-,187

Test Statistic	,304	,393	,187
Asymp. Sig. (2-tailed)	.056 ^c	.060 ^c	.084 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,056 untuk variabel stress kerja dan 0,060 untuk variabel motivasi kerja, sedangkan kinerja karyawan sebesar 0,084. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*.

Tabel 4.23
Uji Heterokedestisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,764	7,094		1,658	,108
	Streskerja	-,104	,056	-,367	-1,855	,074

motivasikerja					
a	-,214	,188	-,225	-1,141	,263

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Dari hasil output spss di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi karena nilai signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain.

Tabel 4.24
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,360	12,684		,107	,915		
streskerja	,071	,101	,136	,702	,488	,787	1,271
motivasikerja	,716	,336	,414	2,132	,042	,787	1,271

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF baik variable Stres Kerja (X1) maupun Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,271, nilai ini lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance $0,787 > 0,01$. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dari penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah uji untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.25
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,360	12,684		,107	,915		
streskerja	,071	,101	,136	,702	,488	,787	1,271
motivasikerja	,716	,336	,414	2,132	,042	,787	1,271

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari analisis menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai konstanta adalah 1,360 dan koefisien regresi Stres Kerja adalah 0,071, koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,716. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$KK = 1,360 + 0,071ST + 0,716MK + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (KK) sebesar 1,360 jika variabel Stres Kerja dan Motivasi

Kerja diabaikan atau dianggap nol. Jika variabel Stres Kerja naik 1 satuan sementara variabel lain diabaikan maka Kinerja Karyawan (KK) akan naik sebesar 0,071. Jika variabel Motivasi Kerja naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,716.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.26
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,360	12,684		,107	,915		
streskerja	,071	,101	,136	,702	,488	,787	1,271
motivasiskerja	,716	,336	,414	2,132	,042	,787	1,271

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,702 dan t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 2,132. Sementara t_{tabel} yang didapatkan pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan nilai $Dk = N-2$

atau $Dk = 32 - 2 = 30$ sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai t_{tabel} adalah 2,042.

Interpretasi untuk variabel Stres Kerja, $t_{hitung} (0,702) < t_{tabel} (2,042)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sementara untuk variabel Motivasi Kerja $t_{hitung} (2,132) > t_{tabel} (2,042)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Stres Kerja dan Motivasi Kerja (variabel independen) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen).

Tabel 4.27
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,075	2	9,038	3,623	,016 ^b
	Residual	112,800	29	3,890		
	Total	130,875	31			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasikerja, streskerja

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh F_{hitung} sebesar 3,623 dan F_{tabel} sebesar 3,328 diperoleh dari F_{Tabel}

pada taraf signifikansi 5% (0,05), dengan Dk Pembilang = k (2) dan Dk Penyebut = $N-k-1 / 32-2-1 = 29$.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai $F_{hitung} (3,623) > F_{tabel} (3,328)$.

6, Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinisasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan Stres Kerja dan Motivasi Kerja (variabel Indefenden) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen).

Tabel 4.28
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,138	,079	1,972

a. Predictors: (Constant), motivasikerja, streskerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas terlihat bahwa adjusted R Square atau yang sering disebut dengan koefisien determinasi sebesar 0,138 atau 13,8%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan pengaruh 13,8% terhadap

Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 86,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.372. Hal ini sesuai dengan literatur yang ada (lihat pada bagian landasan teori) yang mengindikasikan adanya hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, namun Stres Kerja dan Motivasi Kerja hanya sebagian variabel dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kemudian dari uji regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: **$KK = 1,360 + 0,071ST + 0,716MK + e$**

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (KK) sebesar 1,360 jika variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja diabaikan, dari angka tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Padangsidempuan cukup tinggi. Jika variabel Stres Kerja naik 1 satuan sementara variabel lain diabaikan maka Kinerja Karyawan (KK) akan naik sebesar 0,071 satuan. Dengan demikian peneliti harap kepada pihak PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan untuk selalu meningkatkan Stres Kerja seperti target bulanan.

Jika variabel Motivasi Kerja naik 1 satuan sementara variabel lain diabaikan maka Kinerja Karyawan (KK) akan naik sebesar 0.716 satuan.

Dengan demikian peneliti anjurkan kepada pihak PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Padangsidimpuan untuk selalu meningkatkan Motivasi Kerja karyawan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.138 atau 13.8% yang menjelaskan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 13.8% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

F. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian dalam penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian yang terbatas.

Dari hasil penelitian ini ditemukan satu variabel yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja. Kondisi ini mungkin terjadi mengingat budaya kerja perusahaan perbankan yang berorientasi pencapaian target. Sehingga karyawan, baik dalam keadaan stres kerja maupun tidak, tetap di tuntun untuk bias menyelesaikan pekerjaan dan targetnya tepat waktu. Artinya variabel stres kerja ini tidak memberikan efek yang berarti terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap

pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X_1) $t_{hitung} (0,702) < t_{tabel} (2,042)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) $t_{hitung} (2,132) > t_{tabel} (2,042)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
3. Variabel Stres Kerja dan Variabel Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan karena nilai $F_{hitung} (3,623) > F_{tabel} (3,328)$.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti pengaruh variabel lain terhadap nilai perusahaan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel gaji, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.
2. Disarankan kepada pihak PT. Bank SUMUT Syariah untuk meningkatkan motivasi Kerja karyawan dan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- David Ress & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi*, Jakarta: Kencana, 2007
- Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan*, Diponegoro, 2005
- Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis*, Jakarta: PT Graha Media Pustaka Utama, 2003
- Duwi Priyatno, *Kilat Belajar Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2012
- _____, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta : Mediakom, 2008
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009
- Herman Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- <http://id.m.wikipedia.org>
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Iswanto, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2009
- Jubilee Enterprise, *SPSS untuk Pemula*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014
- Morison, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Muhammad Ridwan, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syari'ah*, Yogyakarta: UII Press, 2005
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* ,Jakarta: PT Raja Grsfindo Persada, 2005
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011

- Nasution S, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Nur Asmawi dan Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen*, Malang: UIN Maliki Press, 2011
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2013
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Suryani & Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* Jakarta: Kencana, 2015
- Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi ke-Empat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen* , Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011
- www.bankSUMUT.com
- www.webmateri.com
- Yohanes Anton Nugroho, *Olah Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Skripta Media Creative

Lampiran 1

Angket (Kuesioner)

Butir Pertanyaan untuk Variabel X₁ (Stres Kerja)

No	Pertanyaan	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja.					
2	Diperusahaan ini ada hubungan yang tidak baik antara atasan dan karyawan.					
3	Saya merasa tidak senang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kantor.					
4	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya.					
5	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan.					
6	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi.					
7	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada saya, sangat memberatkan.					
8	Saya merasa tidak puas dengan posisi yang saya peroleh.					
9	Bagi saya pelatihan yang diberikan kurang bermanfaat.					
10	Pekerjaan dan tugas saya terasa sangat membosankan.					
11	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil / keuntungan yang saya terima.					
12	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
13	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya.					
14	Tugas pekerjaan yang saya lakukan tidak terjadwal dengan baik.					
15	Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di kantor.					

Butir Pertanyaan untuk Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

No	Pertanyaan	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.					
2	Saya menginginkan pekerjaan yang tetap di perusahaan ini.					
3	Saya menginginkan kondisi kerja yang nyaman untuk membantu proses kerja saya.					
4	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Kompensasi yang saya terima sudah cukup.					
6	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kehidupan sehari-hari.					
7	Perusahaan memberi kesempatan untuk pengembangan karir saya.					
8	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
9	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi demi kesuksesan perusahaan.					
10	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk hasil yang maksimal.					

Butir Pertanyaan untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pertanyaan	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat.					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.					
4	Saya tidak pernah meminta bantuan terhadap pekerjaan saya.					
5	Saya mencari solusi sendiri untuk mengatasi pekerjaan yang sulit.					
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
7	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.					
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan.					
12	Saya lebih mementingkan kualitas daripada kuantitas pekerjaan.					
13	Saya tidak malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dengan karyawan lain.					
14	Kreatifitas yang tinggi dapat membentuk saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.					

Lampiran 2**Tabulasi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja**

No	Item Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	32
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	35
4	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	23
5	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
6	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	32
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
23	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
24	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	30
25	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	33
26	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	31
27	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	32
28	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	31
29	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	32
30	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	30
31	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
32	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	32

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
25	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
26	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
28	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	40
29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
30	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	41
31	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

Lampiran 3

NILAI DISTRIBUSI t

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	2,5%	5%		2,5%	5%		2,5%	5%
1	12,706	6,314	31	2,040	1,696	61	2,000	1,670
2	4,303	2,920	32	2,037	1,694	62	1,999	1,670
3	3,182	2,353	33	2,035	1,692	63	1,998	1,669
4	2,776	2,132	34	2,032	1,691	64	1,998	1,669
5	5,271	2,015	35	2,030	1,690	65	1,997	1,669
6	2,447	1,943	36	2,028	1,688	66	1,997	1,668
7	2,365	1,895	37	2,026	1,687	67	1,996	1,668
8	2,306	1,860	38	2,024	1,686	68	1,995	1,668
9	2,262	1,833	39	2,023	1,685	69	1,995	1,667
10	2,228	1,812	40	2,021	1,684	70	1,994	1,667
11	2,201	1,796	41	2,020	1,683	71	1,994	1,667
12	2,179	1,782	42	2,018	1,682	72	1,993	1,666
13	2,160	1,771	43	2,017	1,681	73	1,993	1,666
14	2,145	1,761	44	2,015	1,680	74	1,993	1,666
15	2,131	1,753	45	2,014	1,679	75	1,992	1,665
16	2,120	1,746	46	2,013	1,679	76	1,992	1,665
17	2,100	1,740	47	2,012	1,678	77	1,991	1,665
18	2,101	1,734	48	2,011	1,677	78	1,991	1,665
19	2,093	1,729	49	2,010	1,677	79	1,990	1,664
20	2,086	1,725	50	2,009	1,676	80	1,990	1,664
21	2,080	1,721	51	2,008	1,675	81	1,990	1,664
22	2,074	1,717	52	2,007	1,675	82	1,989	1,664
23	2,069	1,714	53	2,006	1,674	83	1,989	1,663
24	2,064	1,711	54	2,005	1,674	84	1,989	1,663
25	2,060	1,708	55	2,004	1,673	85	1,988	1,663
26	2,056	1,706	56	2,003	1,673	86	1,988	1,663
27	2,052	1,703	57	2,002	1,672	87	1,988	1,663
28	2,048	1,701	58	2,002	1,672	88	1,987	1,662
29	2,045	1,696	59	2,001	1,671	89	1,987	1,662
30	2,042	1,697	60	2,000	1,671	90	1,987	1,662

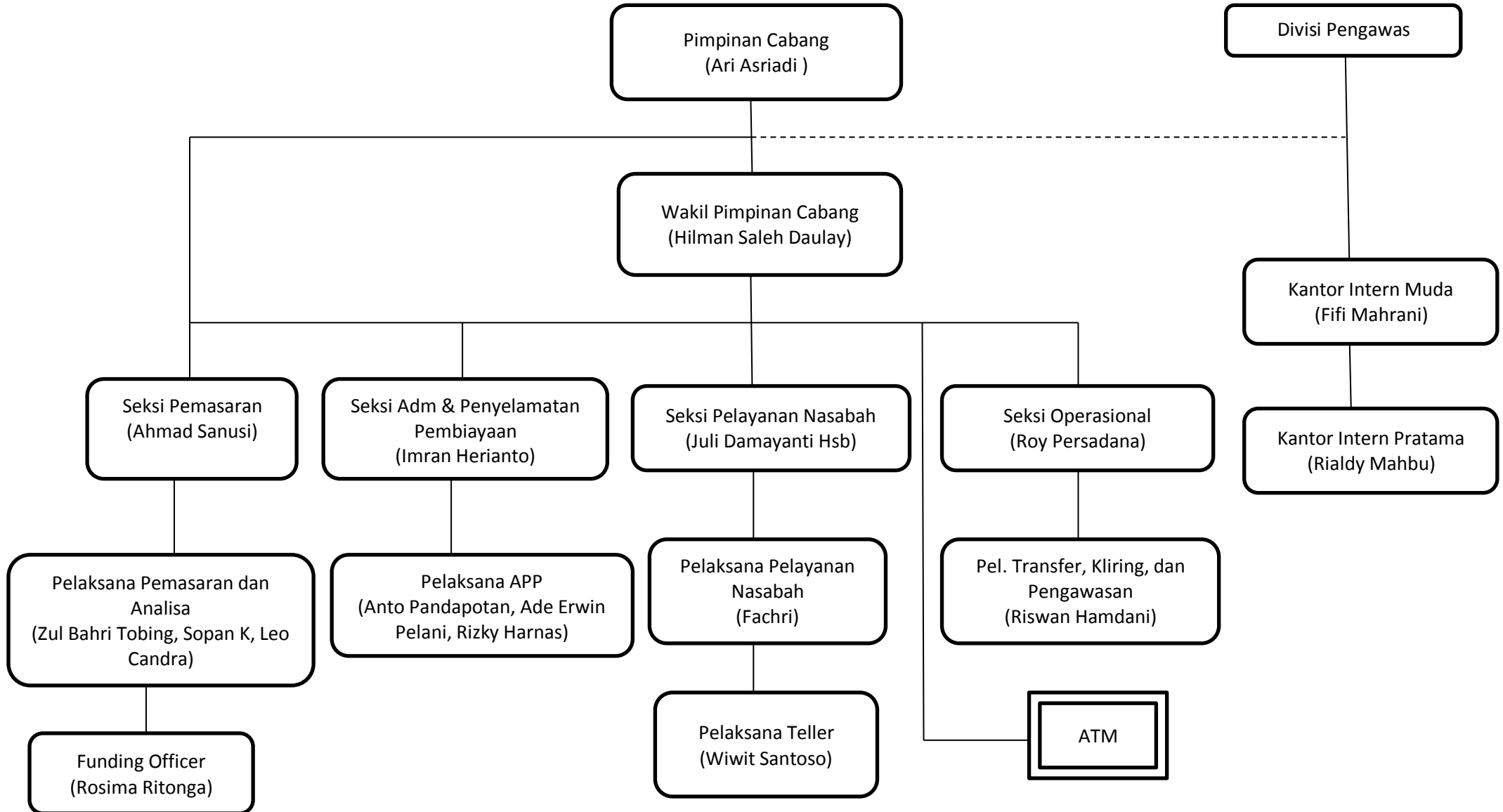
Lampiran 4

Tabel Distribusi F

df2	df1				
	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485

Lampiran 5

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BANK SUMUT SYARIAH CABANG PADANGSIDIMPUN**



Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	15

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	7

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
streskerja	32	22	23	45	1014	31,69
motivasikerja	32	6	30	36	1038	32,44
kinerjakaryawan	32	8	22	30	858	26,81
Valid N (listwise)	32					

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		streskerja	motivasikerja	kinerjakaryawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,69	32,44	26,81
	Std. Deviation	3,971	1,190	2,055
Most Extreme Differences	Absolute	,304	,393	,187
	Positive	,281	,393	,125
	Negative	-,304	-,294	-,187
Test Statistic		,304	,393	,187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.060 ^c	.084 ^c

**Uji Heterokedestisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,764	7,094		1,658	,108
	streskerja	-,104	,056	-,367	-1,855	,074
	motivasierja	-,214	,188	-,225	-1,141	,263

**Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,360	12,684		,107	,915	
	streskerja	,071	,101	,136	,702	,488	,787
	motivasierja	,716	,336	,414	2,132	,042	,787

**Uji Regresi linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,360	12,684		,107	,915	
	streskerja	,071	,101	,136	,702	,488	,787
	motivasierja	,716	,336	,414	2,132	,042	,787

Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,360	12,684		,107	,915		
streskerja	,071	,101	,136	,702	,488	,787	1,271
motivasikerja	,716	,336	,414	2,132	,042	,787	1,271

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,075	2	9,038	3,623	,016 ^b
	Residual	112,800	29	3,890		
	Total	130,875	31			

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,138	,079	1,972

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama Mahasiswa

Nama : **BUDIMAN HASIBUAN**
Nim : 13 230 0094
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Purba Tua, 12 Oktober 1994
Anak Ke : 3 dari 6 Bersaudara
Alamat : Purba Tua, Kec. Barumun, Kab. Padang Lawas

II. Nama Orang Tua

Ayah : **SYAHRIN HASIBUAN**
Pekerjaan : Tani
Ibu : **DAHLIA**
Pekerjaan : Tani
Alamat : Purba Tua, Kec. Barumun, Kab. Padang Lawas

III. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 05 Sibuhuan Julu, Tamat Tahun 2007
2. MTS S Ruhul Islam Sialambue, Tamat Tahun 2010
3. SMK S Al-Fajar Sibuhuan, Tamat Tahun 2013

Tahun 2013 Melanjutkan Pendidikan Program S-1 Di Institute Agama Islam Negeri (Iain) Padangsidimpuan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



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) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B-158/In.14/G.6a/PP.00.9/04/2017 Padangsidimpuan, 20 April 2017
Lampiran : -
Perihal : *Mohon Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi*

Yth Bapak/Ibu:

1. Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
 2. Utari Evy Cahyani, S.P., MM
- di-
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 : BUDIMAN HASIBUAN
Nim : 13 230 0094
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Lama : **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Sibuhuan.**
Judul Baru : **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan.**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'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

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
Nip. 19750103 200212 1 001

Bersedia / Tidak Bersedia
Pembimbing II

Utari Evy Cahyani, S.P., MM
Nip. 19870521 201503 2 004



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

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

Nomor : B-534 /ln.14/G/TL.00/5/2017
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

16 Mei 2017

Yth;
Pimpinan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah
Kota Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Budiman Hasibuan
NIM : 13 230 0094
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Padangsidempuan".

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,


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



KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
 Phone : (061) 415 5100 - 4515100
 Facsimile : (061) 414 2937 - 4152652

Medan, 14 Mei 2017

No. : 403 /DSDM-UTC/L/2017
 Lamp. : --

Kepada :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 IAIN Padangsidimpuan
 Jl. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang
 di - Tempat

AGENDA	
Tgl: 29 MAY 2017	
Nomor	681 / i / 2017

for bimbingan (29/05/17)

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Bapak No. B-534/In.14/G/TL.00/05/2017 tanggal 16 Mei 2017, dengan ini kami mengajukan permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, dengan data dibawah ini :

- > Nama : Budiman Hasibuan
- > NPM : 13.230.0094
- > Jurusan : Ekonomi Syariah
- > Judul Skripsi : "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan"

dijetujui untuk melaksanakan riset di Cabang Syariah P. Sidimpuan yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syariah P. Sidimpuan serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq, Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
 Pemimpin

Burhanuddin Gregar
 Burhanuddin Gregar
 NPP. 431.060365.010187

Tembusan :

- Pemimpin Cabang Syariah P. Sidimpuan
- Sdr. Budiman Hasibuan