



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
PRESTASI KERJA KARYAWAN JNE  
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**SRI MAHARANI SIRAIT  
NIM. 17 402 00063**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

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

**2022**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
PRESTASI KERJA KARYAWAN JNE  
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**SRI MAHARANI SIRAIT  
NIM: 17 402 00063**

**PEMBIMBING I**

**Dr. W. Arbanur Rasyd, M.A.  
NIP. 19730725199903 1002**

**PEMBIMBING II**

**Aliman Syahuri Zein, M.E.I  
NIDN. 2028048201**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

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

**2022**





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

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

---

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **SRI MAHARANI SIRAIT**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 14 Desember 2021

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam IAIN Padangsidimpuan

Di-

Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Sri Maharani Sirait yang berjudul "**Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE Di Kota Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

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

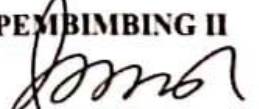
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

PEMBIMBING I

  
Dr. H. Arbanur Rasyd, M.A  
NIP. 19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II

  
Aliman Syahuri Zein, M.E.I  
NIDN. 2028048201

## **SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

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

Nama : SRI MAHARANI SIRAIT  
NIM : 17 402 00063  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE  
Di Kota Padangsidempuan

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 IAIN Padangsidempuan 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 IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 18 Desember 2021

Saya yang Menyatakan,



**SRI MAHARANI SIRAIT**  
**NIM. 17 402 00063**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRI MAHARANI SIRAIT  
NIM : 17 402 00063  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE Di Kota Padangsidempuan”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Padangsidempuan

Pada tanggal: 18 Desember 2021

Yang menyatakan,



**SRI MAHARANI SIRAIT**  
**NIM. 17 402 00063**





**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

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA : SRI MAHARANI SIRAIT**  
**NIM : 17 402 00063**  
**FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah**  
**JUDUL SKRIPSI : Faktor- faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

**Hamni Fadilah Nasution, M.Pd**  
**NIP. 19830317 201801 2 001**

**Anggota**

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

**Hamni Fadilah Nasution, M.Pd**  
**NIP. 19830317 201801 2 001**

**Dr. Budi Gautama Siregar, M.M**  
**NIP. 19790720 201101 1 005**

**H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.**  
**NIDN. 2013018301**

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**  
**Di : Padangsidimpuan**  
**Hari/Tanggal : Jum'at / 24 Desember 2021**  
**Pukul : 08.30 WIB – 11.30 WIB**  
**Hasil/Nilai : Lulus / 72 (B)**  
**Index Prestasi Kumulatif : 3, 20**  
**Predikat : Sangat Memuaskan**



**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

---

## PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
PRESTASI KERJA KARYAWAN JNE DI KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : SRI MAHARANI SIRAIT**  
**NIM : 17 402 00063**

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

Padangsidempuan, 17 Maret 2022

Dekan



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

## ABSTRAK

**Nama** : Sri Maharani Sirait  
**Nim** : 174020063  
**Judul Skripsi** : **Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE Di Kota Padangsidempuan**

JNE Padangsidempuan sedang mengalami penurunan prestasi kerja karyawan dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi, kompensasi, dan stres kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi dari pimpinan JNE yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan, tidak tercapainya reward menyebabkan kompensasi tidak bertambah, stres yang dialami karyawan baik dari luar maupun dari dalam menyebabkan prestasi kerja menurun, tujuan dari penelitian ini adalah apakah ada terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan.

Teori yang digunakan adalah untuk motivasi menurut Merle J. Moskowitz merupakan secara umum didefinisikan sebagai pengarah tindakan dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tindakan. Teori kompensasi menurut William B. Warther dan Keith Davis menyatakan bahwa apa yang seorang pekerja terima sebagai tanda balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Gaji tersebut bisa berupa upah perjam atau pun gaji periodik. Teori dari Stres kerja menurut Robbins merupakan tuntutan tugas, yang mana merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak kerja, tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu, dan teori prestasi kerja menurut Ramadhany adalah tingkat pelaksanaan pekerjaan yang menunjukkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, hasil kerja yang dicapai karyawan selama bekerja di perusahaan dinilai oleh perusahaan dan merupakan prestasi kerja mereka.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi dengan jumlah sampel 31 karyawan, teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Berdasarkan hasil penelitian ini secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE dengan nilai  $16,340 > 1,703$ , terdapatnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE dengan nilai  $1,802 > 1,703$ , dan tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan JNE dengan nilai  $-1,401 < 1,703$ . Secara simultan variabel motivasi, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan prestasi kerja karyawan JNE Di Kota Padangsidempuan dengan nilai  $101,682 > 2,527$  dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Stres Kerja, Prestasi Kerja**



## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah*, segala puji syukur ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta`ala*, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan peneliti skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tucurahkan kepada insan mulia Nabi Muhammad *Shallallahu `Alaihi Wa Sallam*, *figure* seorang pemimpin yang patut di contoh dan diteladani, dan yang telah membawa ajaran Islam bagi seluruh penghuni alam.

Skripsi ini berjudul: “**Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Kerja Karyawan JNE Di Kota Padangsidimpuan**” ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

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

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Ibu Nurul Izzah. S.E., M.Si. serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Dr. H. Arbanur Rasyd, M.A. selaku Pembimbing I dan Bapak Aliman Syahuri Zein, M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S.Ag., S.S., M.Hum. selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan..
7. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Masrom dan Ayah tercinta Aris Sirait yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Adik-adik tercinta (Arman Saputra sirait, Yulia Sri Ningsih Sirait), dan para kerabat dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberi bantuan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Ekonomi Syariah MB-2 dan mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terutama untuk sahabat-sahabat saya Nursiti Harahap, Nela Harianti, Sansarulaini Harahap, Irma Yanti Lahagu, Marina Arfah, Lia Novita Dan Ahmad Riduan Pulungan yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya Skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah *Subhanahu Wa Ta`ala*, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 18 November 2021

Peneliti,

**SRI MAHARANI SIRAIT**  
**NIM. 17 402 00063**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbailk di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan wau	Au	a dan u

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua yaitu :

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.



- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

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

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

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

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

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

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

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

## **8. Huruf Kapital**

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

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

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

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



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL /SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Defenisi Operasional Variabel .....	7
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Kegunaan Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori .....	12
1. Prestasi Kerja .....	12
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	12
b. Penilaian Kinerja.....	15
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	16
d. Prinsip Dasar Penilaian Kinerja .....	17
e. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja .....	23
2. Motivasi .....	25
a. Pengertian Motivasi .....	25
3. kompensasi .....	26
a. pengertian Kompensasi .....	26

<b>4. Teori Stres Kerja</b> .....	<b>28</b>
a. Peengertian Stres Kerja .....	28
<b>B. Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>30</b>
<b>C. Kerangka Pikir</b> .....	<b>36</b>
<b>D. Hipotesis</b> .....	<b>37</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Lokasi Dan Waktu Penelitian</b> .....	<b>39</b>
<b>B. Jenis Penelitian</b> .....	<b>39</b>
<b>C. Populasi Dan Sampel</b> .....	<b>39</b>
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	40
<b>D. Sumber Data</b> .....	<b>40</b>
1. Data Primer .....	40
2. Data Sekunder .....	41
<b>E. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>41</b>
1. Wawancara.....	41
2. Dokumentasi .....	41
3. Angket.....	41
<b>F. Teknik Analisis Data</b> .....	<b>43</b>
<b>1. Uji Validitas Dan Reliabilitas</b> .....	<b>43</b>
a. Uji Validitas .....	43
b. Uji Reliabilitas .....	43
<b>2. Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>44</b>
a. Uji Multikolinaritas.....	44
b. Uji Heteroskedasitas .....	45
<b>3. Koefisien Determinasi</b> .....	<b>46</b>
<b>4. Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	<b>47</b>
<b>5. Uji Hipotesis</b> .....	<b>48</b>
a. Uji parsial (Uji-t).....	48
b. Uji Simultan (Uji F) .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
<b>A. Deskripsi Objek Penelitian</b> .....	<b>50</b>

1. Sejarah Singkat Kota Padangsidimpun .....	50
2. Sejarah Kantor JNE Kota Padangsidimpun .....	51
3. Visi dan Misi JNE Padangsidimpun.....	53
4. Struktur Organisasi Kantor JNE Kota Padangsidimpun .....	53
<b>B. Analisis Data.....</b>	<b>56</b>
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
3. Regresi Linier Berganda .....	63
4. Uji Hipotesis .....	64
<b>C. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>69</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>71</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel I.I	: Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester .....	1
Tabel I.II	: Defenisi Operasional Variabel .....	4
Tabel II.I	: Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel IV.I	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.II	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	43
Tabel IV.III	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel IV.IV	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	56
Tabel IV.V	: Validitas Item Pertanyaan Variabel Kompetensi Staf .....	45
Tabel IV.VI	: Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan .....	46
Tabel IV.VII	: Hasil Realibilitas .....	46
Tabel IV.VIII	: Regresi Linier Sederhana.....	47
Tabel IV.IX	: Hasil Uji T .....	48
Tabel IV.X	: Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	49

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I.I: Kerangka Pikir.....	36
Gambar IV.I:Struktur Organisasi Kantor JNE Kota Padangsidempuan.....	54

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

JNE merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dan logistic yang bermarkas di Jakarta Indonesia. JNE memiliki nama resmi yaitu: PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, yang mana nama tersebut diambil dari bahasa sansekerta yang artinya “Jalur Nugraha Ekakurir”. Perusahaan jasa pengiriman ini telah menjadi sebuah perusahaan kurir dan logistic yang terbesar di Indonesia yang didukung secara *online* yang telah tersebar luas di Indonesia. <sup>1</sup>

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manusia menjadi salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan juga mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan, dikarenakan manusia adalah sebagai tenaga faktor penggerak dari berbagai kegiatan didalam sebuah organisasi. Maka dari itu penggunaan tenaga kerja yang efektif juga terarah adalah sebuah kunci peningkatan prestasi kerja. Ada beberapa hal yang menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi, dan stres karyawan. <sup>2</sup>

Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang paling penting baik bagi organisasi paling kecil sekalipun harus menciptakan departemen sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus. Hal tersebut merupakan

---

<sup>1</sup> Hanna Ester Novia, "*Pengaruh Kualiatas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Expedesi JNE di Pekanbaru*". Jom FISIP. Vol. 4 No. 3, Oktober 2017, hlm. 5.

<sup>2</sup>Sulastini, "*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PDAM di Kabupaten Tanah Bumbu*". jurnal Administrasi. Vol. 9 No. 02, Agustus, 2010. Hlm. 43

suatu tuntutan yang mendesak dikarenakan departemen sumber daya manusia tidak mampu mengendalikan macam-macam faktor yang mempengaruhi tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi seperti modal, material, dan berbagai prosedur.<sup>3</sup>

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dapat terwujud apabila aspek yang ada didalamnya berjalan dengan baik, salah satu aspek tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan motor penggerak yang paling utama di dalam kegiatan perusahaan yang menjadikan perusahaan tersebut berhasil atau gagal dalam menjalankan visi misi dan tujuan perusahaan. Meskipun canggih perusahaan tersebut yang sudah dilengkapi dengan infrastruktur atau bahkan peralatan yang sangat modern dan otomatis, tetap saja perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan peralatan tersebut.<sup>4</sup>

Organisasi atau perusahaan dapat dikatakan kreatif dan inovatif dengan produknya yang selalu diperbaharui dan ditingkatkan menjadi baru tidak lain dikarenakan sumber daya manusianya yang begitu kreatif dan inovatif. Maka dari itu pemantauan terhadap kinerja sumber daya manusia sangat penting sebagai aset perusahaan, catatan sumber daya manusia merupakan menjadi objek vital. Data-data tentang identitas, potensi, pengetahuan, tampilan kerja, keterampilan, hasil yang telah dikerjakan, juga dampak positif yang diberikan

---

<sup>3</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2008), hlm. 9

<sup>4</sup> Muhammad Faisal Amir, *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 93.

terhadap nilai perusahaan.<sup>5</sup> manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan sehingga memiliki maksud dan tujuan di dalam sebuah organisasi yaitu meningkatkan kontribusi yang produktif yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau organisasi melalui tanggung jawabnya yang strategis, etis dan juga sosial. Sumber daya manusia sangat menjadi penentu disetiap keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan.<sup>6</sup>

Beberapa faktor terdapat salah satu faktor yang menjadi pendorong meningkatnya kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja. Faktor ini menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan agar mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan sesuai visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri seseorang, motivasi menurut Sedarmayanti merupakan kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan yang memiliki kepuasan.<sup>7</sup> Kurangnya motivasi dari pimpinan perusahaan JNE dapat menyebabkan melemahnya prestasi kerja dari para karyawan itu sendiri, meningkatnya prestasi serta kualitas kinerja dari para karyawan ketika dinilai oleh pimpinan dikarenakan adanya motivasi-motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan agar semangat kerja dari para karyawan semakin meningkat serta target yang

---

<sup>5</sup>Muhammad Faisal Amir, hlm. 93.

<sup>6</sup>Herman Sofyandi, hlm 10.

<sup>7</sup>Hanni Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPEF 2001), hlm196



ditetapkan sesuai dengan visi misi serta tujuan dari perusahaan JNE sebagai perusahaan ekspedisi dapat tercapai.

Selain motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan, kompensasi karyawan juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena pada dasarnya setiap pekerja atau karyawan mengharapkan imbalan terutama apabila imbalan tersebut sesuai jumlah yang mungkin mencukupi kebutuhan para karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompensasi diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian target apabila karyawan mencapai reward yaitu dengan jumlah sebanyak 100 paket setiap karyawan maka perusahaan memberikan upah tambahan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini jugalah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dikarenakan lebih sering para karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan.<sup>8</sup>

hal penilaian prestasi kerja karyawan, atasan harus mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan karyawan dan memberikan umpan balik terhadap kesesuaian tingkat presttisi kerjanya. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas karyawan dan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam perusahaan. Seperti halnya prestasi kerja para karyawan JNE di kota Padangsidempuan motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, keadilan pimpinan dengan tidak membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya juga membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya, tidak hanya

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Bapak Akhrrudin, selaku Pimpinan perusahaan JNE Padangsidempuan, pada tanggal 23 Juni 2021 pukul 13.37 WIB.

motivasi dan keadilan tetapi gaji yang diterima oleh karyawan juga membuat karyawan merasa cukup puas, akan tetapi pimpinan di JNE Kota Padangsidimpuan tidak sama rata dalam pemberian motivasi serta membedakan perlakuan kepada para karyawan, sehingga para karyawan tidak memiliki perkembangan dalam pencapaian tingkat prestasi pekerjaan mereka masing-masing.

Dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan kepada setiap karyawan, tentu saja karyawan pernah mengalami Stres. Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak mampu diatasi dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif baik dengan lingkungan kerja diluar maupun didalam, teman kerja, dan dengan pimpinan perusahaan.<sup>9</sup> Stres adalah aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan<sup>10</sup> berbagai macam stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri, ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan

---

<sup>9</sup>Yusuf Hasan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi". Jurnal Manajemen. Vol 3 No. 2, 2019, hal. 2-3."

<sup>10</sup> Azizah Musliha Fitri, "Analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank". Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 2 No. 1, 2018, hlm. 2.

frustasi, kompruk, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres<sup>11</sup>

Dari hasil wawancara bersama pimpinan perusahaan JNE Kota Padangsidimpuan bersama Bapak Akhirudin Simatupang, pimpinan perusahaan menjelaskan bahwa para karyawan mengalami stres kerja yang disebabkan seperti masalah rumah tangga, masalah pribadi dan masalah ditempat kerjanya sendiri. Masalah-masalah yang dialami setiap karyawan membuat karyawan stres terutama para kurir di JNE Kota Padangsidimpuan yaitu pada saat hilangnya barang kiriman para pelanggan JNE, dan hilangnya uang yang telah dibayar para pelanggan kepada kurir. Tidak sesuai perhitungan keuangan dengan kiriman paket yang telah diserahkan kepada pelanggan maka masalah inilah yang paling membuat para kurir mengalami stres, dikarenakan mereka harus mengganti rugi uang yang telah hilang tersebut.<sup>12</sup>

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan jasa pengiriman JNE di Kota Padangsidimpuan dengan mengangkat judul **“Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE Di Kota Padangsidimpuan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian ini yang ada yaitu:

---

<sup>11</sup> Deddy Rachmadi, dkk, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 3 No. 2, Mei, 2020.

<sup>12</sup>Wawancara dengan bapak Akhirudin selaku Pimpinan JNE di Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 23 juni 2021 pukul 13.37 WIB.

1. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan Kepada karyawan JNE Padangsidempuan.
2. Pencapaian target menyebabkan kompensasi berkurang setiap bulannya.
3. Stres karyawan yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, dimana dengan keterbatasan waktu, kemampuan, dan dana yang dimiliki oleh peneliti maka perlu adanya batasan masalah atau fokus masalah yaitu motivasi sebagai  $x_1$ , kompensasi sebagai  $x_2$ , stres karyawan sebagai  $x_3$ . Dari tiga variabel  $x$  yang mana variabel tersebut merupakan variabel independen atau variabel bebas, sedangkan prestasi kerja merupakan variabel  $Y$  yaitu variabel dependen atau variabel terikat.

### **D. Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan penelitian yang berjudul Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE Di Kota Padangsidempuan, yang memiliki teori dari keempat variabel penelitian ini, yaitu motivasi sebagai variabel  $X_1$ , kompensasi sebagai  $X_2$ , dan stres kerja sebagai  $X_3$ , dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel  $Y$ . Maka dapat dirumuskan definisi operasional variabel sebagai berikut:<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bogor:Media,2014),hlm,3.

**Tabel. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Motivasi(X1)	Motivasi adalah pemberian daya daya gerak yang menciptakan rasa gairah dan ingin kerja agar mau bekerja sama dan efektif dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dorongan</li> <li>b. Semangat</li> <li>c. Pemicu</li> </ul>	Ordinal
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Upah</li> <li>c. Imbalan</li> </ul>	Ordina
3.	Stres Kerja (X3)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kewajiban</li> <li>b. Beban</li> <li>c. Kepercayaan</li> </ul>	Ordinal
4.	Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kinerja</li> <li>b. kemampuan</li> <li>c. pencapaian</li> </ul>	Ordinal



### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan oleh dipeneliti diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, kompensasi, stres kerja, terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan?

### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi, kompensasi, stres kerja, terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.

## **G. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini yang diharapkan pada penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Sebagai media untuk beranikan diri melakukan wawancara kepada karyawan p ada serta pimpinan JNEdikota Padangidimpuan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan informasi dan masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada pelayanan masyarakat.

### **3. Bagi Perguruan Tinggi**

Hasil dari penelian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidimpuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa/i dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

## **H. Sistematika Pembahasan**

BAB 1 Pendahuluan yang berisi Latar Belakang yang membahas tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi pr estasi kerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir di Kota Padangsidimpuan, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, defenisi operasional masalah, tujuan masalah, dan kegunaan penelitian.

BAB II Landasan teori terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi penelitian terdiri dari lokasi dan waktu penelitian populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan sistematika pembahasan.

BAB IV Hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum Kantor JNE di Kota Padangsidempuan, Visi dan Misi JNE Struktur Organisasi JNE di Kota Padangsidempuan, serta analisis dan hasil penelitian.

BAB V Penutup yang terdiri dari kesimpulan yang mana jawaban dari masalah yang dirumuskan dalam pendahuluan skripsi. Pada bagian saran dimuat hal-hal yang perlu direkomendasikan dan ditindak lanjutkan dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Prabowo dalam buku Khairul Umam, prestasi adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang, yang menentukan sejauh mana seseorang mencapai prestasi pengukuran dan evaluasi. Sedangkan menurut Surya Brata, prestasi adalah hasil yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu kegiatan.<sup>14</sup> Sedangkan menurut Lawler, prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapainya dalam mengerjakan tugasnya atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler dan Porter juga berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan sebuah kesuksesan sebuah pekerjaan yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau sebuah hasil yang bersangkutan. Dalam ruang lingkup yang luas, Jawel dan Siegal prestasi adalah sejauh mana seorang anggota organisasi telah melakukan pekerjaannya yang mana hasil pekerjaannya telah memuaskan perusahaan tersebut.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan menurut standar yang ditetapkan oleh Maryam dan Ibrahim. Menurut Ramadhany, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan pekerjaan, yang menunjukkan pekerjaan yang dilakukan

---

<sup>14</sup>Khairul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm.30.

oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai karyawan selama bekerja di perusahaan dinilai oleh perusahaan dan merupakan prestasi kerja mereka.<sup>15</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam penelitian Ida Ayu Nita dkk, menjelaskan prestasi kerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dan selanjutnya menurut Michael Armstrong mengemukakan tentang prestasi kerja didasarkan pada prinsip manajemen yang mana prinsip tersebut sesuai dengan prinsip kontrak, kesepakatan dan bukan komando. Maka dari itu, manajemen prestasi didasarkan sesuai kesepakatan bersama.<sup>16</sup>

Prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tuganya yang mana tugas tersebut telah dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu.

a) *what* (apa) yang dinilai

Apa yang dinilai dari perilaku dan prestasi kerja karyawan yaitu kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi yang akan datang, sifat dan hasil kerjanya.

---

<sup>15</sup>“Ida Ayu Nita, dkk, *Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar Bali*, hlm, 38.”

b) *Why* (kenapa) dinilai

(1) Untuk menambah tingkat kepuasan karyawan dengan cara mengakui hasil kerjanya

(2) Agar personel yang bersangkutan kemungkinan berkembang.

(a) Memelihara potensi kerja

(b) Untuk mengukur prestasi kerja karyawan

(c) Untuk mengukur kecakapan dan kemampuan para karyawannya

(d) Mengumpulkan data untuk menetapkan program kepegawaian selanjutnya.

c) *Where* (dimana) penilaian dilakukan

(1) Didalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal

(2) Diluar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal atau informal.<sup>17</sup>

d) *When* (kapan) penilaian dilakukan

1) Penilaian secara formal yang mana penilaian ini dilakukan secara periodik.

2) Informal penilaian ini dilakukan terus menerus.

e) *Who* (siapa) yang akan dinilai

Yang akan dinilai adalah seluruh karyawan atau seluruh tenaga kerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mana penilaian dilakukan langsung oleh atasan.

---

<sup>17</sup>Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hlm.88-89.



f) *How* (bagaimana) menilainya

Masalah apa yang dihadapi oleh penilai dan menggunakan metode apakah tim penilai melakukan penilaian karyawan.<sup>18</sup> Dari beberapa teori yang telah dijelaskan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah keberhasilan seorang karyawan yang mana keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan telah diselesaikan dengan hasil yang baik sesuai dengan target yang mana hasil kerjanya sangat memuaskan untuk pihak perusahaan.

**b. Penilaian Kinerja**

Menurut Melayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapannya, pengalamannya, dan juga kesungguhannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan yang mana telah ditujukan untuk pengembangan.<sup>19</sup>

Penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam melakukan penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya para

---

<sup>18</sup>Malayu., hlm.89.

<sup>19</sup>Hanni Handoko., hlm 135.

karyawan ketahui dalam bekerja. Penilaian kinerja merupakan pemberian umpan balik yang berguna untuk menghindari kemerosotan dengan tujuan memberikan motivasi kepada para karyawan.<sup>20</sup>

Penilaian kinerja adalah hal yang sangat penting dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan SDM. Dikarenakan ini dapat memperbaiki keputusan manajerserta memberikan umpan balik pada karyawan tentang kegiatan mereka di dalam organisasi tersebut.<sup>21</sup>

### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

- a) Agar pihak manajer mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan atau gaji yang serasi .
- c) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d) Untuk mengetahui perbedaan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.
- e) Meningkatkan motivasi atau semangat kerja setiap karyawan.
- f) Meningkatkan etos kerja karyawan.
- g) Mengembangkan dan juga menetapkan kompensasi pekerjaan karyawan.

---

<sup>20</sup>Indria Hangga Rani, dkk, “Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi “, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis., Vol 3, No 2, Oktober 2015, hlm, 64.

<sup>21</sup>Theodara Yatipai, dkk “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”, Jurnal Admiistrasi Bisnis, Vol 3, No 2, september 2018, hlm 3..

- h) Sebagai alat untuk tetap menjaga tingkat kinerja karyawan.<sup>22</sup>
- i) Agar dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya terhadap pekerjaannya.
- j) Untuk meninjau ulang atas kinerja karyawan di masa lalu
- k) Melakukan penilaian karyawan secara individual<sup>23</sup>
- l) Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan tersebut.
- m) Untuk mengetahui kekuatan serta kelemahan karyawan, sehingga manajemen dapat menentukan karyawan yang tepat pada posisinya.
- n) Sebagai awal untuk mempengaruhi kebiasaan para karyawan.
- o) Melihat prestasi kinerja karyawan dengan nyata.<sup>24</sup>

#### **d. Prinsip Dasar Penilaian Kinerja**

Dennis M. Delay menyebutkan sejumlah unsur untuk sebagai penunjang keefektifan pelaksanaan kinerja yaitu: lingkungan yang komunikatif dan jujur, hormat kepada karyawan, berfokus pada masa depan, partisipasi karyawan, umpan baik yang berkelanjutan dan dokumentasi. Terdapat enam unsur menurut Shelley P. Burchett yaitu:

---

<sup>22</sup>M Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117-120.

<sup>23</sup>Siti Noni, dkk, "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives" *Pekbis Jurnal*, Vol 9, No 1, Maret 2017, hlm 21."

<sup>24</sup>Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja (Performane Appraisal Pada Karyawan di Perusahaan" *Jurnal Ilmiah Informatika* Vol 2, No 3 september 2019, hlm., 56-57."

- a) Analisis jabatan yaitu salah satu pondasi penting yang terkait dengan praktik kerja pada karyawan. Terkait hal itu analisis jabatan merupakan dasar utama untuk mengembangkan dan juga melaksanakan kegiatan dalam mengukur penilaian kinerja karyawan.<sup>25</sup>
  - b) Sejalan dengan kepentingan analisis jabatan, didalam melakukan penilaian kinerja karyawan yang harus didapatkan yaitu fokus penilaian adalah perilaku kerja. Yang perlu diadministrasikan didalam melakukan penilaian kinerja adalah keterkaitan perilaku karyawan dengan tugas kerjanya.
  - c) Unsur lain yang penting didalam pelaksanaan *performance appraisal* adalah komunikasi, untuk mengedepankan prinsip keterbukaan yaitu komunikasi. Secara umum didalam sistem manajemen komunikasi merupakan alat yang paling penting untuk mencairkan suasana.
  - d) Menganalisa kebutuhan para karyawan akan training pengembangan diwaktu yang akan datang
  - e) Menentukan waktu serta target di masa yang akan datang
  - f) Menyusun sasaran dimasa mendatang<sup>26</sup>
- Kedisiplinan dalam perspektif Islam

---

<sup>25</sup>Malayu. hlm.,218.

<sup>26</sup>Yosep Agus Pranoto, dkk, "Rancang Bangun dan Analisis Decision Support System Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Untuk Penilaian Kinerja Karyawan", Jurnal EECICIS, Vol 7, No 1, Juni 2018, hlm 21."

Di dalam islam kedisiplinan sangat dianjurkan bahkan diwajibkan setiap umat manusia harus memiliki disiplin dalam hidupnya, terutama disiplin dalam melakukan pekerjaan. Seseorang harus mempunyai disiplin kerja, jika disiplin kerja tidak ada bagaimana seorang karyawan sukses dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dari beberapa indikator di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian prestasi kerja seorang karyawan sangat berpengaruh guna untuk mendorong tingkat kualitas kerja serta para atasan atau manajer dalam sebuah organisasi mengetahui dan memantau secara langsung kualitas dari setiap karyawannya, dari beberapa indikator tersebut sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja di sebuah perusahaan atau organisasi.

Seperti yang dijelaskan dalam QS. As-shaf: 4, ayat tersebut menjelaskan tentang disiplin diri yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ  
صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ مَرْصُومًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra 2002), hlm. 805.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan Nya, yakni untuk menegakkan agama-Nya, dalam bentuk satu barisan yang kukuh, Saling berkaitan dan dalam jiwanya penuh disiplin seakan-akan mereka bangunan yang tersusun rapi karna kukuhnya dan saling berkaitan satu sama lain.<sup>28</sup>

Dalam Al-Qur'an kedisiplinan juga dijelaskan dalam surah Al-Baqarah ayat 40 yaitu:

يٰۤاَيُّهَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اذْكُرُوا نِعْمَتِيَ الَّتِي أَنْعَمْتُ  
عَلَيْكُمْ وَأَوْفُوا بِعَهْدِي أُوفِ بِعَهْدِكُمْ وَإِيَّايَ  
فَارْهَبُونِ

Artinya: Hai Bani Israil ingatlah akan nikmat-Ku yang telah aku anugerahkan kepadamu, dan penuhilah janjimu kepada-Ku niscaya aku penuhi janji-Ku kepadamu; dan hanya kepada-Ku-lah kamu harus takut (tunduk).<sup>29</sup>

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa sebagai manusia kita harus mengingat nikmat yang telah Allah berikan kepada kita, yang mana nikmat yang pertama dan yang paling utama harus kita ingat yaitu nikmat petunjuk yang diberikan Allah kepada kita. Dengan

<sup>28</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati 2002), hlm.10.

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Penerbit, 2014), hlm.

mensyukuri nikmat yang Allah berikan kepada kita mampu membuat kita akan lebih disiplin lagi dalam hidup atas nikmat yang telah diberikan. Dengan kata lain mengingat nikmat Allah mengikis rasa dengki dan iri hati yang menyelubungi hati dan jiwa.<sup>30</sup>

Disiplin juga dijelaskan dalam surah Al-Ashr ayat 3 yaitu:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾  
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
 وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

- Artinya:
1. demi masa.
  2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
  3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.<sup>31</sup>

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Allah telah bersumpah segala apa yang terjadi dimuka bumi dengan masa agar manusia memperhatikan segala waktu serta

<sup>30</sup> M. Quraish Shihab, hlm., 209.

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, Al-Qura'n Dan Terjemahannya (Semarang: Penerbit PT Karya Toha Putra, 2015), hlm. 601.



memanfaatkan dengan sebaiknya, dan Allah bersumpah dengan waktu sore sebagaimana juga waktu duha, hal yang terjadi tersebut merupakan bukti dari kuasa Allah. Allah juga menjelaskan bahwa rugilah para manusia kecuali orang-orang yang beriman dengan sejati dan mengerjakan kebajikan sesuai ketentuan syariat dengan penuh keikhlasan, serta saling menasehati satu sama lain dengan memegang teguh kebenaran sebagaimana diajarkan oleh agama dan saling menasehati untuk kesabaran dalam melaksanakan kewajiban agama, menjauhi larangan, menghadapi musibah dan menjalani kehidupan.<sup>32</sup>

Dari penjelasan di atas dari ke empat ayat beserta artinya yang telah dijelaskan dapat kita pahami dan dapat kita simpulkan bahwa dalam dunia ini ingatlah segala kekuasaan Allah taati aturan dan jauhi larangannya, hidup didunia jangan terlalu mengejar dunia namun ingat jugalah akhirat serta apabila terdapatnya selisih paham serahkanlah seelisih paham tersebut kepada ulil amri serta berimanlah kepada Rosulnya, dikarenakan Ulil amri merupakan pemimpin agama di muka bumi ini, supaya

---

<sup>32</sup> Dwi Suwinyo, *Komplikasi Tasir Ayat-ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 87.

kehidupan umat manusia dapat terjalani dengan kedisiplinan serta teratur.

**e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya prestasi kerja karyawan dalam bekerja sebagai berikut:

a) Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Tujuan dalam pencapaian disebuah organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal dan menantang pada setiap kemampuan karyawan. Oleh arena itu pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan supaya karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepadanya.

Motivasi merupakan pendukung yang mampu mengakibatkan seorang anggota organisasi rela dan mau untuk menyelenggarakan berbagai macam kegiatan yang telah menjadi tanggung jawab serta wajib menunaikannya.<sup>33</sup>

Motivasi adalah antusiasme yang intrinsik kepada karyawan serta mendorong untuk mencapai sebuah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Motivasi merupakan

---

<sup>33</sup>Endah Wijayanti., hlm 3.

interior yang menyebabkan seseorang untuk memutuskan guna mengambil tindakan.<sup>34</sup>

b) Kompensasi

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, di karenakan kompensasi merupakan gaji atau upah yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa setiap bekerja. Apabila kompensasi atau upah yang di terima oleh karyawan tidak mencukupi dan tidak sesuai kinerja mereka maka prestasi kerja mereka pun akan menurun, dan sebaliknya jika kompensasi atau upah yang di terima sesuai dengan kinerja aka para karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>35</sup>

c) Stres Kerja

Stres karyawan sangat berperan penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan, apabila karyawan mengalami stres pada saat kerja akan dampak pengaruh negatif pada pekerjaannya dan pada teman-temannya, oleh karena itu pimpinan harus bisa mengatasi karyawan yang mengalami stres baik stres di karenakan pasangan atau rumah tangga, atau juga

---

<sup>34</sup>Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-faktorYang Mempengarui Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun" Jurnal Of Accounting dan Management Inovation Vol 2, No 1 January 2018., hlm 69.

<sup>35</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm.183.

stres kerja dikarenakan pekerjaan yang membuatnya lelah yang mengakibatkan stres pada karyawan tersebut.<sup>36</sup>

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat dari dalam diri seseorang agar setiap karyawan memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Menurut Edwin B Flipppo motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai<sup>37</sup>

Menurut American Encyclopedia motivasi adalah kecenderungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindakan-tanduknya. Motivasi meliputi fktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanyadapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

---

<sup>36</sup>Jusmaliani, hlm. 181.

<sup>37</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013). hlm. 121.

Menurut Merle J. Moskowitz motivasi merupakan secara umum didefinisikan sebagai pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.<sup>38</sup>

Motivasi merupakan sebuah konsep yang penting tentang produktivitas seseorang, dengan itu motivasi adalah hal yang menimbulkan dorongan, dengan kata lain motivation merupakan sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan caranya sendiri.<sup>39</sup>

Kesimpulan motivasi adalah motif suatu perangsang keinginan dan daya penggerak semangat bekerja pada seseorang penggerak kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mencapai sesuai target yang diinginkan perusahaan.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan peneluran biaya yang dilakukan oleh perusahaan, yang mana dengan kompensasi perusahaan sangat mengharap agar kompensasi yang telah diberikan perusahaan memperoleh prestasi kerja dari para karyawan. Yang mana nilai prestasi kerja karyawan lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

---

<sup>38</sup> Nurul Hasanah., hlm 36

<sup>39</sup> Astri Ayu Purwati “*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Timur Jaya Pekanbaru*” *Jurnal Of Economic Businis Accounting.*, Vol 3, No 2, Juni 2020., hlm 57.

Menurut Drs. Malayu S.p. Hasibuan, Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang mana pendapatan tersebut dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.<sup>40</sup>

Menurut William B. Warther dan Keith Davis menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai tanda balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Gaji tersebut bisa berupa upah perjam atau pun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Edwin B. Flippo menyatakan bahwa kompensasi adalah upah yang di defenisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para p ekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa penjelasan menurut pendapat para ahli mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian gaji sebagai pembayaran jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para pekerja atau karyawan yang mana gaji tersebut tidak hanya dalam bentuk uang saja akan tetapi bisa saja dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberi perusahaan kepada karyawan sebagai tanda pengganti kontribusi atas jasa yang

---

<sup>40</sup> M Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Mitra Wacana Media , 2012), hlm, 48.

diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Pemberian ini merupakan salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yang mana hal ini sebuah penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan pertukaran jasa dalam sebuah organisasi<sup>41</sup>

#### 4. Teori Stres Kerja

##### a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah sebuah masalah yang sudah pasti di alami setiap orang didalam kehidupan sehari-hari dalam berkarya. Stres harus di atasi baik diatasi sendiri ataupun di atasi dengan bantuan orang lain. Dapat di definisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.<sup>42</sup>

Stres kerja menurut Robbins dalam buku Hanni Handoko, merupakan tuntutan tugas, yang mana merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak kerja, tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu.<sup>43</sup>

**Tabel 2**  
**Daftar Tabel Stres Kerja**

Sumber-sumber Stres	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi (Hal-hal	Konsekuensi Yang Sering Muncul
---------------------	--	--------------------------------

<sup>41</sup>Ali Wirooy "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), TBK. Pemasaran Region VII Makasar", Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol 4, No 1, 2017 hlm 16.

<sup>42</sup>Herman Sofyandi., hlm. 37.

<sup>43</sup>Hanni Handoko., 19.,

Kerja	Yang Mungkin Terjadi di Lapangan)	
Kondisi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif</li> <li>2. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif</li> <li>3. Keputusan yang dibuat oleh seseorang</li> <li>4. Bahaya fisik</li> <li>5. Jadwal bekerja</li> <li>6. <i>Technostress</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan mental atau fisik</li> <li>2. Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja</li> <li>3. Meningkatnya sensitivitas dan ketegangan</li> </ol>
Masalah peran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidak jelasan peran</li> <li>2. Adanya bias dalam memedakan gender dan <i>stereotype</i> peran gender</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kecemasan dan ketegangan</li> <li>2. Menurunnya prestasi pekerjaan</li> </ol>
Fakor interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk</li> <li>2. Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan</li> <li>3. Kurangnya perhatian manajemen terhdap karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya ketegangan</li> <li>2. Meningkatnya tekanan darah</li> <li>3. Ketidakpuasan kerja</li> </ol>
Perkembangan karier	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya</li> <li>2. Promossi jabatan yang lebi tinggi dari kemampuannya</li> <li>3. Keamanan pekerjaannya</li> <li>4. Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurunnya produktifitas</li> <li>2. Kehilangan rasa percaya diri</li> <li>3. Meningkatkan kesensitivitas dan ketegangan</li> <li>4. Ketidakpuasan kerja</li> </ol>



Struktur organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat</li> <li>2. Pertempuran politik</li> <li>3. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang</li> <li>4. Ketidak terlibatan dalam membuat keputusan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurunnya motivasi dan produktivitas</li> <li>2. Ketidakaakpuasan kerja</li> </ol>
Tampilan rumah-pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi</li> <li>2. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup</li> <li>3. Konflik pernikahan</li> <li>4. Stres karena memiliki dua pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya konflik an kelelahan mental</li> <li>2. Menurunnya motivasi dan produktifitas</li> <li>3. Meningkatnya konflik pernikahan</li> </ol>

Tabel di atas merupakan penjelasan menurut Cary Cooper, yang mana peneliti mengambil tabel ini dari skripsi Retno Ambarsari fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayattullah Jakarta.<sup>44</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu penelitian yang telah dilakukan oleh seseorang atau peneliti yang lebih dulu melakukan penelitian, dan dirujuk kembali untuk menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti, antara lain sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> “Retno Ambarsari, ‘Sumber-sumber Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Salesman PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Jakarta Skripsi Psikologi 2017, hlm.,32.

**Tabel II.1**  
**PenelitianTerdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Yanna Tatiana, dkk, (Skripsi Manajemen Jakarta 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Service Center Veteran Jakarta Selatan	Hasil dari penelitian ini adalah tujuan utama untuk mengetahui apakah apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada 30 orang karyawan, dengan menggunakan kuisioner . berdasarkan uji regresi secara berganda maupun persial, diketahui bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Service Center Veteran Jakarta Selatan. Namun secara persial, variabel kompensasi terbukti lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja.
2	Risa Nanda Ismandiah, (skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto 2019)	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Multi Baja Technic	Hasil penelitiannya adalah Dapat digunakan sebagai masukan dan bahan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan
3	Nurul Hasanah & Satrio Agung Kurniawan (Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 3, No 2, November 2017).	Analisis Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Selamat Cilacap.	Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja karyawan pada PT BPR Gunung Selamat Cilacap, dalam perhitungan

			persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 8,456 + 0,659 X_2 + 0,367 X_3$
4	Rosmaini, dkk (Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 2, No 1, Medan Mei 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <sup>45</sup>
5	Endah Wijayanti (Jurnal Revitalisasi Ilmu Manajemen, Vol 04, No 03, September 2015).	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulugagung	Hasil dari penelitian ini bahwa (1) variabel kompetensi memiliki nilai thitung 4,461 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ , artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. <sup>46</sup>
6	Astri Ayu Purwati (Jurnal Of Economic, Busines and Accounting, Volume 3, No 2,	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Timur Jaya Pekanbaru.	Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan

<sup>45</sup>“Rosmaini, dkk, ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’ Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 2, No 1, Mei 2019.”

<sup>46</sup>“ Endah Wijayanti, ‘Analisis Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Tulungagung’ Jurnal Revitalisasi Manajemen. Vol 4, No 3, September 2015.”

	Juni 2020)		kepemimpinan prsipatif dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Timur Pekanbaru. <sup>47</sup>
7	Indria Hangga Rani, dkk. (Jurnal Akutansi, dan Manajemen Bisnis, Vol 3, No 2, Oktober 2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.	Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>48</sup>
8	Diva Riza Fahlefi (Jurnal, STIE Semarang, Vol 8, No 2, Juni 2016)	Pengruh Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Semarang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan sebagai moderating. berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa semakin tinggi disiplin kerja didukung dengan gaya kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. <sup>49</sup>
9	Stella Kurnia dkk (Jurnal manajerial dan Kewirausahaan, Vol 1, No 4,	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kpuasan

<sup>47</sup>“Astria Ayu Purwati ‘Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CVTimur Jaya Pekanbaru’ Jurnal Of Economic Businise and Acounting.Vol 3, No 2, Juni 2020.”

<sup>48</sup>“Indria Hangga Rani, dkk., ‘Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi’ Jurnal Akutansi dan Mnajemen Bisnis. Vol 3, No 2, Oktober 2015.”

<sup>49</sup>“Diva Riza Fahlefi “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Akademi Ksejahteraan Sosial Semarang’Jurnal STIE Semarang. Vol 8, No 2, Juni 2015.

	2019)	Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan tetapi tidak secara langsung terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>50</sup>
10	Meylia Elizabeth Ranu (Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, No 2 April 2019).	Stres Kerja, Motivasi Kerja, dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya apabila stres naik maka motivasinya menurun. Dukungan sosial memoderasi hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. <sup>51</sup>
11	Mahfud Anang Rifai (Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5, No 3 2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada PDAM Surya Sembada Kota	Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Surya Sembada kota Surabaya yang artinya apabila stres kerja naik maka kepuasan

<sup>50</sup>Stella Kurnia 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta' Jurnal manajerial dan Kewirausahaan, Vol 1, No 4, 2019."

<sup>51</sup>"Meylia Elizabeth Ranu 'Stres Kerja Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator' Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, No 2, April 2019."

		Surabaya.	kerja akan menurun begitu juga sebaliknya. <sup>52</sup>
12	Sumiyati, dkk (Jurnal Strategic Universitas Pendidikan Indonesia Vol 17, No 1, 2017)	Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh pelatihan yang terdiri dari reaksi pembelajaran, insiatif, tanggung jawab dan disiplin kerja yang terdiri dari taat, terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. <sup>53</sup>
13	Baharuddin Latief (Jurnal Manajemen Dan Akutansi Vol 1, No 2 Agustus 2017)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yakni kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. <sup>54</sup>
14	Agustinus Setiawan (Jurnal Of Accounting & Management Innovation Vol 2, No 1 Januari 2018)	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja yng Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun	Hasil dari penelitian ini memuktikan bahwa faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>55</sup>
15	Nurlia Karim	Stres Kerja	Hasil dari penelitian ini

<sup>52</sup>“ Mahfud Anang Rifai ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada PDAM Surya Sumbada Kota Surabaya’ Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5, No 3, 2017.”

<sup>53</sup>“ Sumiyati, dkk ‘Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan’ Jurnal Strategic Pendidikan Indonesia Vol 17, No 1, 2017.”

<sup>54</sup>“Baharuddin Latief ‘Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Makasar’ Jurnal Manajemen dan Akutansi Vol 1, No 2 Agustus 2017”

<sup>55</sup>“Agustinus Setiawan ‘Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun’ Jurnal Of Accounting dan Management Innovation Vol 2, No 1 January 2018”

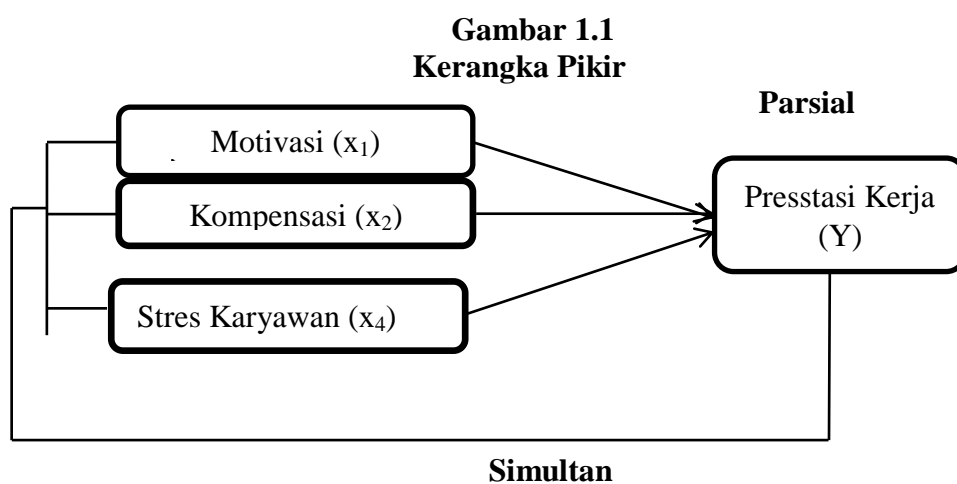
	(Jurnal Emba Vol 1, No 4 Desember 2019)	Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bumbu Expres Manado.	adalah ternyata konflik, beban kerja, waktu dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan cafe Bumbu Express Manado.
--	---	---	---

Dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan oleh peneliti di atas terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mana dapat dilihat perbedaannya dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penyaji. Dalam penelitian yang dilakukan oleh si peneliti yang berjudul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan dengan metode penelitian kuantitatif. Yang mana penelitian ini guna mengetahui apakah terjadi signifikan antara motivasi, kompensasi serta stres karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun ada juga mungkin kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti pengolahan data yang sama yaitu menggunakan SPSS yang mana mengolah dengan SPSS guna untuk mengetahui apakah hasilnya signifikan berpengaruh positif atau malah sebaliknya yaitu negatif.

### **C. Kerangka Pikir**

Dalam hal menarik kesimpulan dan membuat kerangka pikir bahwa faktor-faktor harus mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal yang harus pertama dilakukan menentukan variabel independent dan variabel dependent. Dalam penelitian ini

variabel X yaitu faktor-faktor dan variabel Y yaitu prestasi kerja karyawan. Adapun Kerangka Pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri atas akar kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari dan *thesis* berarti pendapat. Dengan demikian, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban, atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.<sup>56</sup>

Berdasarkan kajian teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan.

<sup>56</sup>Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 58.



H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara motivasi, kompensasi, stres kerja dengan prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

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

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor JNE kota Padangsidimpuan. Yang beralamat Jl. Pembangunan No. 4- Komplek DPR Kel. Ujung Padang Kecamatan Padangsidimpuan Selatan Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan September tahun 2021 sampai dengan selesai.

### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mana penelitian ini menggunakan data berupa angka untuk dikelola. Yang mana datanya berwujud bilangan (nilai, skor, peringkat atau frekuensi) sehingga data-data yang terdiri dari angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

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

#### **1. Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu, dan peneliti menentukan untuk mempelajari dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor pusat JNE di Kota Padangsidimpuan.

Jumlah karyawan JNE di Kota Padangsidempuan sebanyak 31 orang.<sup>57</sup>

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sugiyono berpendapat bahwa ukuran sampel pada dasarnya merupakan langkah dalam menentukan ukuran sampel, yang dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik atau perkiraan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi diambil sebagai sampel. Populasi penelitian ini adalah 31 orang, maka sampel untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 31 orang karyawan.<sup>58</sup> Penelitian ini juga disebut juga penelitian populasi, karena peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel pada penelitian ini.

## D. Sumber Data

### 1. Data Primer

Yaitu data hasil penelitian di lapangan dalam bentuk tulisan atau maupun secara lisan.<sup>59</sup> Adapun menjadi data primer dari penelitian ini adalah prestasi kerja dari karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.

---

<sup>57</sup>wawancara bersama Bapak Akharrudin. Pada hari Rabu tanggal 23 Juni 2021 jam 13:37 Via Telepon.

<sup>58</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & Q* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 85.

<sup>59</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm. 91.

## 2. Data Sekunder

Yaitu sumber data pelengkap atau pendukung yang diperoleh dalam penelitian untuk menguatkan data primer. Dapat juga dikatakan dalam bentuk dokumen-dokumen atau berkas-berkas yang diperoleh dari kantor JNE di Kota Padangsidempuan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tertulis kepada informan untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti menanyakan langsung kepada responden dengan memberikan beberapa pertanyaan yang tidak terstruktur.<sup>60</sup>

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan sumber manusia, seperti memberikan pertanyaan langsung dengan melalui wawancara langsung kepada informan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pencatatan mengenai jawaban dari wawancara oleh pihak JNE yang berkaitan dengan apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### 3. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan

---

<sup>60</sup>Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 80.

pengguna. Angket juga diajukan untuk mengumpulkan data formulir yang berisi pernyataan-pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada responden dalam penelitian ini adalah pimpinan serta karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.

**Tabel III.1**

Kategori	Positif	Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Dengan menggunakan skala likert 5 kategori dengan nilai positif dan negatif, caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

**Tabel III.2**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Motivasi ( $X_1$ )	a. Dorongan b. Semangat c. Pemicu	1, 2 dan 3 4, dan 5, dan 6 7, 8, 9 dan 10
2	Kompensasi ( $X_2$ )	a. Gaji b. Upah c. Imbalan	1,2 dan 3 6, 8, dan 7 4, 9 dan 5
3	Stres Kerja ( $X_3$ )	a. Kewajiban b. Beban c. Kepercayaan	1,2 dan 3 ,6 5, 4,7 dan 8 9, dan 10

3	Prestasi kerja karyawan (Y)	a. Kinerja b. Kemampuan c. Pencapaian	1,2 dan 3,6 5, 4,7 dan 8 9, dan 10
---	-----------------------------	---	--

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur itu valid). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>61</sup>

Untuk mengetahui apakah koefisien yang disusun tersebut itu valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yaitu:

- b. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item soal dinyatakan valid.
- c. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item soal dinyatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indikator tingkat kendala atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut *reliable* atau memiliki kendala jika konsisten memberikan

---

<sup>61</sup>Sugiyono, hlm.121.

jawaban yang sama. Suatu pengukuran yang sama sekali tidak dapat diandalkan berarti berarti tidak dapat mengukur apapun. Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel<sup>62</sup> pada program SPSS, metode digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*  $> 0,6$  dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai cronbach alpha  $> 0,60$  maka kuisioner dinyatakan reliabel
- b. Sementara jika nilai cronbach alpha  $< 0,60$  maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel

## 2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi atau hubungan yang signifikan antara independen variabel.<sup>63</sup> Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Multikolonieritas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan *standard error* regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan. Untuk

---

<sup>62</sup>Marissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana,2012), hlm. 99.

<sup>63</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 177.

mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Faktor*).<sup>64</sup>

Untuk melihat kriteria pengujian multikolinearitas dengan menggunakan nilai *Tolerance*  $> 0,5$  (5%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Dan jika nilai *Tolerance*  $< 0,5$  (5%) menunjukkan bahwa model regresi terdapat multikolinearitas.

Dan untuk VIF (*Variance Inflation Faktor*), Apabila nilai  $VIF < 5$  mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas dan jika nilai  $VIF > 5$  mengindikasikan bahwa model regresi memiliki multikolinearitas.

#### **b. . Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak nya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, karena adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *scatterplots*. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

---

<sup>64</sup>Nur Asnawi dan Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN-Maliki Prees, 2011), hlm. 176.



- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Kofisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi linier berganda. Determinan mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan dari determinasi adalah untuk menghitung besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa baik garis regresi yang terbentuk mewakili kumpulan data. Koefisien determinan menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat dijelaskan oleh model. Tujuh variabel yang mana variabel tersebut adalah regresi  $Y_1$  terhadap  $X_1, X_2, X_3$ . Hal ini ingin diketahui bahwa seberapa besar persentase sumbangan  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ , terhadap variasi (naik turunnya 0 Y secara bersama-sama, besarnya persentase sumbangan sini disebut koefisien determinasi berganda dengan simbol  $R^2$ .

Untuk dapat mengetahui besar atau kecil koefisien korelasi yang ditemukan tersebut dapat dilihat pada tabel R dibawah ini.

**Tabel III.3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Dalam analisis korelasi terdapat sebuah angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ). Koefisien ini disebut dengan koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen.

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka ketetapanya dapat dikatakan semakin baik. Apabila nilai  $0 \leq R^2 \leq 1$  dapat diartikan sebagai berikut:

- a)  $R^2 = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak dapat untuk meramalkan Y.
- b)  $R^2 = 1$ , berarti ada hubungan antara X atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

#### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan oleh peneliti, apabila sipeneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila variabel independennya minimal 2. Jadi, analisis regresi linier merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.

Untuk penelitian ini peneliti ini menggunakan analisis regresi lima prediktor, untuk mengetahui persamaan regresi motivasi, kompensasi,

kepuasan kerja, stres kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan terhadap perkembangan pelayanan JNE di Kota Padangsidimpuan.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

PK =  $a + b_1 + b_2 + b_3 + M + K + SK + e$  dimana :

PK	=	Prestasi kerja
$\alpha$	=	Konstanta
$b_1 b_2 b_3$	=	Koefisien regresi
M	=	Motivasi
K	=	Kompensasi
SK	=	Stres Kerja
e	=	Standar error

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri atas akar kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari dan *thesis* berarti pendapat. Dengan demikian, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban, atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.<sup>65</sup>

### a. Uji Persial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka nilai signifikan yang digunakan adalah 0,05. Muhammad Firdaus menjelaskan pada dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara persial (t test) yaitu:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

---

<sup>65</sup>Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 58.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Muhamad Firdaus mengemukakan bahwa keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Muhamad Firdaus mengemukakan bahwa keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

- c) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- d) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Muhamad Firdaus mengemukakan bahwa keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

- e) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- f) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Deskripsi Objek Penelian**

#### **1. Sejarah Singkat Kota Padangsidempuan**

Wilayah Kota Padangsidempuan terletak pada garis  $01^{\circ} 08' 07''$  -  $01^{\circ} 28' 19''$  Lintang Utara dan  $99^{\circ} 21' 31''$  Bujur Timur dan berada pada ketinggian 260 sampai dengan 1.100 meter di atas permukaan laut. Dengan jarak  $\pm 432$  Km dari Kota Medan – Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara, merupakan salah satu kota terluas dibagian barat Provinsi Sumatera Utara. Luas wilayah Kota Padangsidempuan mencapai  $159,31 \text{ km}^2$  atau setara dengan 0,2% dari luas wilayah daratan Provinsi Sumatera Utara, yang dikelilingi oleh beberapa bukit serta dilalui oleh beberapa sungai dan anak sungai. Posisi Kota Padangsidempuan memiliki akses darat yang memadai dan cukup strategis, karena berada pada jalur utama yang merupakan penghubung antara berbagai pusat pertumbuhan..<sup>66</sup>

Pada masa tahun 2020 total keseluruhan penduduk di Kota Padangsidempuan mencapai jumlah yang cukup banyak yaitu dengan jumlah 225,105 jiwa, dan kepadatan dengan nilai  $1,413/\text{km}^2$  (61,50 sq mi), kode pos Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai kode pos yaitu: 22731.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Profil Kota Padangsidimpun. “laporan akhir RPI2JM bidang cipta karya Kota Padangsidimpun”. 2015-2020. Hlm. 4

<sup>67</sup> <https://id.m.wikipedia.org>.

## 2. Sejarah Kantor JNE di Kota Padangsidempuan

Pada tahun 1990 awal didirikannya PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) melayani masyarakat dalam urusan jasa terutama import atas kiriman peka waktu melalui gudang Rush Handling, kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab membuat kredibilitas JNE semakin tinggi dimata pelanggan maupun mitra kerja. Seiring dengan peningkatan investasi asing, pertumbuhan ekonomi dalam negeri dan perkembangan teknologi informasi, serta beragam inovasi produk yang dikembangkan, kinerja JNE semakin tumbuh juga berkembang di kalangan dunia usaha maupun masyarakat Indonesia. Perkembangan dunia usaha dan gaya hidup masyarakat membuat permintaan penanganan kiriman import peka semakin berkembang. Tak hanya mencakup paket kecil dan dokumen, tetapi merambah pada penanganan transportasi, logistik, serta distribusi.<sup>68</sup>

Peluang yang terus tumbuh ini mendorong JNE untuk terus memperluas jaringannya ke seluruh kota besar di Indonesia. Saat ini titik-titik layanan JNE telah mencapai diatas 6000 lokasi dan masih terus bertambah, dengan jumlah karyawan lebih dari 40.000 orang. Lebih dari 150 lokasi JNE telah terhubung dengan sistem komunikasi on-line, dikawal oleh sistem dan akses situs informasi yang efektif serta efisien bagi konsumen dalam upaya mengetahui status teknik pengiriman paket atau dokumen. Pada tahun 2018 JNE membuka

---

<sup>68</sup><https://thidweb.com>

cabang di Kota Padangsidempuan. Yang mana cabang JNE ini memegang seluruh agen yang berada di seluruh Tabagsel. Sebelum menjadi kantor cabang JNE setabagsel, JNE di Padangsidempuan merupakan kantor JNE Agen yang mana agen tersebut dipegang oleh cabang yang berada di Medan.<sup>69</sup>

Agen JNE merupakan kantor perdagangan nasional yang mana perusahaan ini bertindak sebagai perantara untuk dan atas nama prinsipal berdasarkan perjanjian untuk melakukan pemasaran tanpa melakukan pemindahan hak atas fisik barang atau jasa yang dimiliki oleh prinsipal yang menunjukannya. Pada saat JNE telah membuka kantor cabangnya oktober 2018 maka JNE kantor cabang Kota Padangsidempuan ini memegang agen-agen yang berada di seluruh tabagsel bertugas melayani para customer dengan jalur ekspedisi, dan telah menjadi cabang JNE di kota Padangsidempuan selama tiga tahun. Dari tahun ketahun dan sudah berjalan selama tiga tahun JNE membuka kantor cabang untuk Tabagse, berbagai inisiatif pimpinan juga team JNE memperkenalkan kepada masyarakat Tabagsel bahwa telah adanya kantor JNE yang telah menjadi nkantor cabang setabagsel.<sup>70</sup>

Kantor JNE cabang Padangsidempuan ini berada di Jl. Pembangunan no. 4 Ujung Padang, Padangsidempuan.

---

<sup>69</sup> <https://www.jne.co.id>

<sup>70</sup> Wawancara bersama bapak Ahirudin,S selaku Pimpinan JNE di Kota Padangsidempuan

### **3. Visi dan Misi JNE Padangsidempuan**

Visi dan misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap agota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan kedepan.

a) Visi perusahaan

Untuk menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan didunia.

b) Misi perusahaan

Untuk memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten.<sup>71</sup>

### **4. Struktur Organisasi Kantor JNE Kota Padangsidempuan**

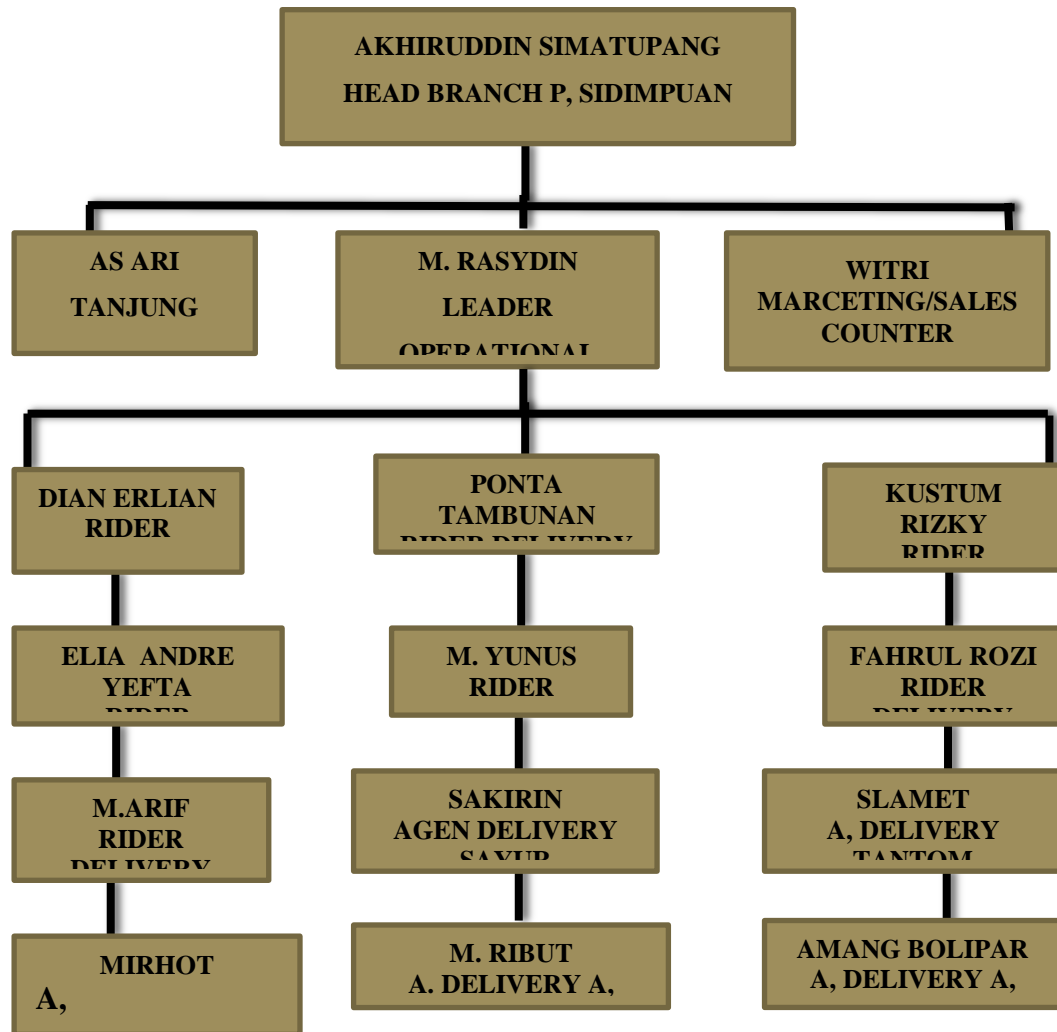
Adapun struktur organisasi Kantor JNE Padangsidempuan adalah sebagai berikut.

---

<sup>71</sup> <https://www.jne.co.id>



**Gambar 1.1**  
**Struktur Organisasi JNE**



Sumber Gambar: Pimpinan JNE di Kota Padangsidimpunan

### 5. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, data kuisisioner yang dikumpulkan sebanyak 31 kuisisioner yang disebar. Adapun gambaran karakteristik dan deskriptif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	27
2	Perempuan	4
3	Total	31

Sumber Data diolah Tahun 2021

Tabel I.V.I menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin laki-laki ada 9 orang, sedangkan responden jenis kelamin perempuan 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan JNE Padangsidempuan lebih banyak jenis kelamin laki-laki dibandingkan jenis kelamin perempuan.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah
1	20-30 Tahun	25
2	30-40 Tahun	6
3	Total	31

Sumber Data diolah Tahun 2021

Hasil pengolahan data pada tabel IV.2 diatas memperlihatkan bahwa jumlah responden minoritas berusia 30-40 tahun yang berjumlah 3 orang. Sedangkan responden yang berusia 20-30 tahun yaitu 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja di Kantor JNE Padangsidempuan berusia 20-30 Tahun.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA/SMK/MAN	23
2	D III	0
3	S1	8
4	Total	31

Sumber Data diolah Tahun 2021

Tabel IV.III menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/MAN sebanyak 23 orang, sedangkan

responden yang memiliki pendidikan terahir S1 sebanyak 8 orang jadi daat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di kantor JNE Padangsidimpuan adalah SMA/SMK.

## B. Analisis Data

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Sales Counter Office	4
2	Administrasi Support	4
3	Leader Operasional	4
4	Rider Kurir	19
5	Total	31

Sumber Data diolah Tahun 2021

Pada tabel IV.I menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Kantor JNE Padangsidimpuan memiliki tugas dan jabatan masing-masing.

### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang ada sudah valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dimana  $r_{tabel}$  dicari pada signifikan 0,05 persen. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 5% (29)	Keterangan
Item 1	0,574	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (31-2) = 29 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3550$	Valid
Item 2	0,413		valid
Item 3	0,442		Valid
Item 4	0,613		Valid
Item 5	0,656		Valid
Item 6	0,693		Valid
Item 7	0,581		Valid
Item 8	0,384		Valid
Item 9	0,519		Valid
Item 10	0,425		Valid

*Sumber Hasil Pengolahan Data, 2021*

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja pada tabel V.1 dapat disimpulkan angket mengenai variabel Motivasi Kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel stres kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel Kompensasi kerja sebagai berikut.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 5% (29)	Keterangan
Item 1	0,685	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (31-2) = 29 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3550$	Valid
Item 2	0,581		valid
Item 3	0,485		Valid
Item 4	0,628		Valid
Item 5	0,620		Valid
Item 6	0,372		Valid
Item 7	0,521		Valid
Item 8	0,499		Valid
Item 9	0,735		Valid
Item 10	0,833		Valid

*Sumber Hasil Pengolahan Data, 2021*

Hasil uji validitas variabel Stres Kerja pada tabel V.2 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel Kompensasi memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kompensasi

dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel Stres Kerja kerja sebagai berikut.

### Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel IV.7

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 5% (29)	Keterangan
Item 1	0,929	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (31-2) = 29 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3550$	Valid
Item 2	0,876		valid
Item 3	0,513		Valid
Item 4	0,870		Valid
Item 5	0,396		Valid
Item 6	0,887		Valid
Item 7	0,903		Valid
Item 8	0,481		Valid
Item 9	0,519		Valid
Item 10	0,794		Valid

*Sumber Hasil Pengolahan Data, 2021*

Hasil uji validitas variabel Stres Kerja pada tabel V.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel Stres Kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel stres kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel prestasi kerja sebagai berikut.

### Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel IV.8

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 5% (29)	Keterangan
Item 1	0,476	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (31-2) = 29 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3550$	Valid
Item 2	0,372		valid
Item 3	0,422		Valid
Item 4	0,564		Valid
Item 5	0,657		Valid
Item 6	0,725		Valid
Item 7	0,526		Valid
Item 8	0,401		Valid
Item 9	0,463		Valid
Item 10	0,428		Valid

*Hasil Pengolahan Data, 2021*

Hasil uji validitas variabel Stres Kerja pada tabel V.14 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel stres kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel stres kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel prestasi kerja sebagai berikut.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Motivasi Kerja Kompensasi, Dan Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10
.809	10
.922	10
.667	10

Sumber: Hasil Output spss 22 (data diolah)

Hasil uji reliabilitas pada table V.5 dapat disimpulkan motivasi dapat diartikan *reliabel*, apabila nilai *cronbachalpha*  $0,707 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel dari motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Pada variabel kompensasi dapat diartikan *reliabel* apabila nilai *cronbach alpha*  $0,809 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel dari kompensasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima, untuk variabel stres kerja dapat diartikan *reliabel*, apabila nilai *cronbachalpha*  $0,922 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel dari stres kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima, dan variabel prestasi kerja dapat diartikan *reliabel*, apabila nilai *cronbachalpha*  $0,667 > 0,60$ . maka dapat disimpulkan bahwa variabel dari prestasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**b. Uji Analisis Deskriptif**

**Tabel IV.10**  
**Uji Analisis Deskriptif**  
**Deskriptif Statistic**

	N	Minimum	Maximum	Sum	mean	std deviation	variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Motivasi	31	31	50	1411	45.52	3.395	11.525
Kompensasi	31	29	49	1412	45.55	3.863	14.923
Streskerja	31	18	48	1274	41.10	8.435	71.157
Prestasikerja	31	31	50	1394	44.97	3.430	11.766
Valid N (listwise)	31						

Dari hasil deskriptif terlihat bahwa motivasi ( $X_1$ ) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 45,52 kemudian mempunyai maximum 50 dan minimum 31 dan standar devation 3,395. kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai jumlah rata-rata (mean) 45,55 kemudian mempunyai maximum 49 dan minimum 29 dan standar devation sebesar 3,863, dan variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 41,10 kemudian maksimumnya senilai 48 dan minimum senilai 18 serta standar deviation sebesar 8,435 Prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) 44.97 kemudian mempunyai nilai maksimum 48 dan minimum 18 standar devation sebesar 3,430

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Multikolinearitas

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multi Kolineritas**  
**coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.488	3.331		.146	.885	.811	1,233
Motivasi	1.00	.062	.996	16.340	.000	.726	1,378
Kompensasi	6	.057	.008	.128	.899	.612	1,634
Stress Kerja	.007 -.040	.029	-.098	-1.401	.173		

Berdasarkan tabel V.8 diketahui nilai VIF untuk variabel motivasi adalah  $1,233 < 10,00$  Sementara itu nilai VIF kompensasi  $1,378 < 10,00$  dan nilai VIF stres kerja  $1,634 < 10,00$ . dapat disimpulkan nilai VIF dari ketiga variabel di atas lebih kecil (VIF  $< 10,00$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai VIF tidak terjadi multikolineritas.

Sementara itu untuk nilai nilai tolerance pada variabel motivasi  $0,811 > 0,10$ , sedangkan variabel kompensasi  $0,726 > 0,10$  dan variabel stres kerja nilai tolerancenya  $0,612 > 0,10$ , jadi dapat disimpulkan nilai tolerance dari ketiga variabel adalah lebih besar dari  $0,10$  (tolerance  $> 0,10$ ). Berdasarkan uji di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antara variabel bebas.



## b) Uji Heteroskedasitas

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.551	2.143		-.724	.475
Motivasi	.024	.040	.119	.610	.547
Kompensasi	-.001	.037	-.004	-.017	.986
Streskerja	.028	.018	.346	1.541	.135

a. Depend ent Variable: abs\_RES

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat nilai dari variabel independent mempunyai nilai signifikannya lebih dari 0,10 yaitu motivasi  $0.547 > 0.10$ , kompensasi nilai signifikannya sebesar  $0.986 > 0.10$  dan stres kerja nilai signifikannya sebesar  $0.135 > 0.10$ . maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya masalah heteroskedasitas pada model regresi.

c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat sejauh mana keragaman yang dapat diterangkan oleh parameter bebas terhadap parameter tidak bebas.

**Tabel IV.13**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.919	.910	1.031

a. Predictors: (Constant), streskerja, motivasi, kompensasi

Koefisien determinasi yang diguakan dalam penelitian ini adalah nilai R Squer. Berdasarkan tabel V.10 hasil koefisien determinasi (R squer) 0,919% hal ini berarti bahwa motivasi, kompensasi dan stres kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 0,919% atau 91,9 % dan

sisanya terdapat pada variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 3. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.488	3.331		.146	.885
Motivasi	1.006	.062	.996	16.340	.000
Kompensasi	.007	.057	.008	.128	.899
Streskerja	-.040	.029	-.098	-1.401	.173

a. Dependent Variable: prestasi

Persamaan regresinya berikut:

$$PK = a + b_1 (\text{motivasi}) + b_2 (\text{kompensasi}) + b_3 + e$$

$$PK = \text{Prestasi Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta (nilai Y apabila X1, X2, X)}$$

$$b_1 = \text{koefisien untuk variabel motivasi}$$

$$b_2 = \text{koefisien untuk variabel kompensasi}$$

$$b_3 = \text{koefisien untuk variabel stres kerja}$$

$$e = \text{Standar Error}$$

dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta 0,488 menunjukkan bahwa apabila motivasi, kompensasi dan stres kerja di anggap konstan atau ditiadakan, maka prestasi kerja karyawan JNE Padangsidimpuan sebesar 0,488 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,006 artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 1,006 satuan. Koefisien bernilai positif diartikan terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,007 artinya jika kompensasi meningkat satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,007 dan dapat diartikan bahwa koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -040 dapat disimpulkan jika stres kerja meningkat satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat 40 satun.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (motivasi, kompensasi, stres kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

**Tabel IV.15**  
Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.488	3.331		.146	.885
Motivasi	1.006	.062	.996	16.340	.000
Kompensasi	.007	.057	.008	1.802	.899
Streskerja	-.040	.029	-.098	-1.401	.173

a. Dependent Variable: prestasi

Berdasarkan tabel IV.14 dapat dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 16,340 dan  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dari jumlah sampel 31 dan dikurangi 3 variabel bebas, lalu dikurang 1 sehingga menjadi 27, dan dapat diperoleh sebesar 1,703 ini berarti untuk variabel motivasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $16,340 > 1,703$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi  $t_{hitung}$  sebesar 1,802 dan  $t_{tabel}$  1,703 ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,802 > 1,703$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel stres kerja  $t_{hitung}$  sebesar -1,409 dan  $t_{tabel}$  1,703 ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,401 < 1,703$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap prestasi kerja.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi kompensasi dan stres kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

**Tabel IV.17**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	324.267	3	108.089	101.682	.000 <sup>b</sup>
Residual	28.701	27	1.063		
Total	352.968	30			

a. Dependent Variable: prestasi

b. Predictors: (Constant), streskerja, motivasi, kompensasi

Berdasarkan tabel V.15 di atas diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $F_{hitung} 101,6882 > F_{tabel} 2,572$ .  $F_{tabel}$  dapat diperoleh dari jumlah keseluruhan sampai 31, maka dapat diperoleh 2,572. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### b. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan, penelitian ini disertai dengan teori dan disertai dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 16,340,  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $16,340 > 1,703$ ). maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori American Encyclopedia yang menyatakan bahwa memiliki peran penting dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan, adanya motivasi yang diberikan akan membuat karyawan semangat dalam bekerja, serta dalam penelitian ini terdapat dalam penelitian terdahulu oleh Rosmaini, dkk motivasi yang menyatakan bahwa” motivasi berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Endah Wijayanti yang menyatakan “motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Negeri sipil pada bagian umum sekretariat.

Kesimpulannya, variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan JNE Kota Padangsidimpuan. Sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pimpinan perlu menerapkan pemberian motivasi kepada karyawan agar mengkat prestasi kerja para karyawan JNE Padangsidimpuan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,802,  $t_{tabel}$  sebesar 1.703. sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,802 > 1,703$ ). maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan sejalan dengan teori Edwin B. Flippo menyatakan bahwa kompensasi adalah upah yang di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekja. namun banyak karyawan tidak mencapai reward yang ditetapkan maka para karyawan tidak mendapatkan gaji tambahan, serta dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baharuddin Latief berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makasar.

### 3. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja.

Pada variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -1,401  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-1,401 < 1,703). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidimpuan.

Stres kerja sangatlah mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Terlebih lagi dalam teori menurut Robbins stres kerja yang terjadi dikarenakan faktor tekanan yang diberikan pada seseorang, dan kondisi kerja yang membuat karyawan stres dalam bekerja, pada hasil penelitian ini variabel stres kerja bertolak belakang dengan teori yang dijelaskan. Tidak berpengaruhnya variabel stres kerja tersebut dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai (-1,401 < 1,703).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfud Anang Rifai yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Surya Sumbada Kota Sumbawa.

4. pengaruh dari motivasi, kompensasi, stres kerja, prestasi kerja karyawan JNE.

Secara simultan variabel motivasi, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $101,682 > 2,572$ ) dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

### **C Keterbatasan Penelitian**

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan 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 sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan penelitian yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan



sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

3. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya hingga selesai.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (Uji-t) pada variabel motivasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (16,3403 > 1,073) Maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.
2. Hasil uji parsial (Uji-t) kompensasi nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,802  $t_{tabel}$  sebesar 1,073. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,802 > 1,703). Maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.
3. Hasil uji parsial (Uji-t) stres kerja  $t_{hitung}$  sebesar -1,401  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-1,401 > 1,703). Maka  $H_o$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja dengan prestasi kerja karyawan JNE di Kota Padangsidempuan.
4. Hasil uji signifikan simultan (uji F) bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 792,661, sedangkan  $f_{tabel}$  2,80 sehingga  $f_{hitung} > F_{tabel}$  (101,682 > 2,572) maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh antara

motivasi, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **B. Saran**

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan JNE Di Kota Padangsidempuan yang sudah dibuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dari determinasi penelitian ini diketahui masih 91,9% yang mana masih terdapat difaktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Dengan melihat kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan JNE di Kota Padangsidempuan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui memberikan motivasi lebih serta meningkatkan kompensasi kepada para karyawan, pada perusahaan JNE Padangsidempuan untuk lebih memperhatikan para karyawan ketika para karyawan mengalami stres dalam bekerja. Serta memperhatikan apakah para karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan serta telah mematuhi peraturan dalam perusahaan JNE Kota Padangsidempuan, serta hal yang penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi para karyawan terhadap pentingnya motivasi, kompensasi, dan stres kerja juga

prestasi kerja yang sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan JNE di Kota Padangsidempuan

## DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, Semarang: PT Karya Toha Putra 2002.

Marsono, Metode Penelitian Kuantitatif, Bogor: Media, 2014.

Hanna Ester Novia, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Expedisi JNE di Pekanbaru". Jom FISIP. Vol. 4 No. 3, Oktober 2017.

Herman Sofyandi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, 2008.

Ida Ayu Nita, dkk, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar Bali", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 7, 2014.

Khairul Umam, Perilaku Organisasi, Bandung: Pustaka Setia, 2010.

M Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.

M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, Jakarta: Lentera Hati 2002.

Mudrajad Kuncoro, Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Jakarta: Erlangga, 2009.

Muhammad Faisal Amir, Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Nur Asnawi dan Masyhuri, "Metodologi Riset Manajemen Pemasaran : Disertai dengan Hasil Penelitian", Malang: UIN-Maliki Press, 2011.

Nurul Hasanah & Agung Kurniawan, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Selamat Cilacap", Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol 3, No. 2, November 2017.

Risa Nanda Ismandiah, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Multi Baja Technic", Skripsi: Universitas Islam Majapahit Mojokerto, 2019.

Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & Q, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sulastini, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PDAM di Kabupaten Tanah Bumbu", Jurnal Administrasi, Vol 9, No. 02, Agustus 2010.

Wahyu Purhantara, Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Yannah Tatianah, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Service Center Veteran Jakarta Selatan", Jurnal Ilmiah Postulate 2020.

Yusuf Hasan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi", Skripsi: Universitas Jember, 2019.

Hanni Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" Yogyakarta: BPEF 2001.

Wawancara dengan Bapak Akhirudin, selaku Pimpinan JNE Padangsidempuan, pada tanggal 23 Juni 2021 Pukul 13.37 WIB.

Muhamad Kurniawan, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera" Jurnal Media Wahana Ekonomi, Vol 15, No 3, Desember 2018.

- Endang Wijayanti., "Analisis Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Tulungagung", Jurnal Revitalisasi Manajemen. Vol 4, No 3. September 2015.
- Indria Hangga Rani, dkk, "Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi ", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis., Vol 3, No 2, Oktober 2015.
- Theodara Yatipai, dkk "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karywan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado", Jurnal Admiistrasi Bisnis, Vol 3, No 2, september 2018.
- Siti Noni, dkk, "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode BehaviorallyAnchor Rating Scale dan Management by Objectives" Pekbis Jurnal, Vol 9, No 1, Maret 2017.
- Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja (Performane Appraisal Pada Karyawan di Perusahaan" Jurnal Ilmiah Informatika Vol 2, No 3 september 2019.
- Yosep Agus Pranoto, dkk, "Rancang Bangun dan Analisis Decision Support System Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Untuk Penilaian Kinerja Karyawan", Jurnal EECICIS, Vol 7, No 1, Juni 2018.
- Androh Onibaloh, dkk "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMM", Jurnal EMBA. Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, Semarang: PT Karya Toha Putra 2002.
- M.Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, Jakarta: Lentera Hati 2002.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya Jakarta: Penerbit, 2014.
- Dwi Suwinyo, Komplikasi Tasir Ayat-ayat Ekonomi Islam Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-faktorYang Mempengarui Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun" Jurnal Of Acounting dan Management Inovation Vol 2, No 1 January 2018.
- Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.

Astri Ayu Purwati Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Timur Jaya Pekanbaru” Jurnal Of Economic Businis Accounting., Vol 3, No 2, Juni 2020.

Ali Wirooy “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), TBK. Pemasaran Region VII Makasar”, Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol 4, No 1, 2017.

Retno Ambarsari, Sumber-sumber Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Salesman PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Jakarta II’ Skripsi Psikologi 2017.

Retno Ambarsari, ‘Sumber-sumber Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Salesman PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Jakarta Skripsi Psikologi 2017.

Yannah Tatianah, dkk, ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Service Center Veteran Jakarta Selatan’ Skripsi Manajemen 2020.

Nurul Hasanah & Agung Kurniawan, ‘Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Selamat Cilacap’ Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol 3, No. 2, November 2017.

<sup>1</sup>“Risa Nanda Ismandiah, ‘Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Multi Baja Technic’ Skripsi Manajemen 2019.

Rosmaini, dkk, ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’ Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 2, No 1, Mei 2019.

Endah Wijayanti, ‘Analisis Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Tulungagung’ Jurnal Revitalisasi Manajemen. Vol 4, No 3, September 2015.

Astri Ayu Purwati ‘Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Timur Jaya Pekanbaru’ Jurnal Of Economic Businise and Accounting. Vol 3, No 2, Juni 2020.



Indria Hangga Rani, dkk., 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi' Jurnal Akutansi dan Mnajemen Bisnis. Vol 3, No 2, Oktober 2015.

Diva Riza Fahlefi "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Akademi Ksejahteraan Sosial Semarang'Jurnal STIE Semarang. Vol 8, No 2, Juni 2015.

Stella Kurnia 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta' Jurnal manajerial dan Kewirausahaan, Vol 1, No 4, 2019."

Meylia Elizabeth Ranu 'Stres Kerja Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator' Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, No 2, April 2019."

Mahfud Anang Rifai 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada PDAM Surya Sumbada Kota Surabaya' Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5, No 3, 2017.

wawancara bersama Bapak Akhirrudin. Pada hari Rabu tanggal 23 Juni 2021 jam 13:37 Via Telepon.

<sup>1</sup>Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & Q (Bandung: Alfabeta, 2017.

Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wahyu Purhantara, Metode Penelitian Kualitatif Unutk Bisnis Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Juliansyah Noor, Metedologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.

Marissan, Metode Penelitian Survei Jakarta: Kencana,2012.

Dwi Priyatno, Cara Kilat Belajar Dan SPSS 20, (Yogyakarta: CVAndi Offset, 2012.

Husein Umar, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Depok: Raja Grafindo Persada, 2015.

Nur Asnawi dan Masyuri, Metodologi Riset Manajemen Pemasaran, Malang:  
UIN-Maliki Prees, 2011.

Muhammad Teguh, Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi, (Jakarta:  
PT. RajaGrafindo Persada, 2005.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : Sri Maharani Sirait
2. JenisKelamin : Perempuan
3. Tempat/TanggalLahir : Balam Sempurna, 03 Juli 1998
4. Anak Ke : 1 (Satu) Dari 3 Bersaudara
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Agama : Islam
7. Alamat Lengkap : Jl. Lintas Kubu. Desa Teluk Bano 1, Kec. Bangko Pusako, Kota Bagan Batu Riau
8. Telepon : 082273049982
9. Email : [siraitrani211@gmail.com](mailto:siraitrani211@gmail.com)

### **B. IDENTITAS ORANG TUA**

1. Nama Ayah : Aris Sirait  
Nama Ibu : Masrom
2. Pekerjaan Ayah : Petani  
Pekerjaan Ibu : -
3. Alamat : Jl. Lintas Kubu. DesaTeluk Bano 1, Kecamatan. Bangko Pusako, Kota Bagan Batu Riau

### **C. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tahun 2005 – 2011 : SD Swasta Rokan Rejo
2. Tahun 2011 – 2014 : SMP Satria Budi Pematang Langsat
3. Tahun 2014 – 2017 : SMA Swasta Tunas Bangsa
4. Tahun 2017 – 2021 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan

Motto: Hargai Diri Sendiri Jika Ingin Dihargai Orang Lain



Angket dengan bapak M. Arif, bapak Sakirin, dan bapak Kustum sebagai  
JNE Padangsidimpuan pada tanggal 02 Oktober 2021 pukul 08:59



**Pengisian angket dengan bapak M. Rasydin sebagai Leader JNE Padangsidempuan pada tanggal 02 Oktober 2021 pukul 08:59**



## LAMPIRAN DOKUMENTAS



Pengisian angket dengan bapak M. Rasydin sebagai Leader JNE  
Padangsidimpuan pada tanggal 02 Oktober 2021 pukul 08:59



Shot on Y12  
Vivo AI camera

**Pengisian angket bersama karyawan JNE Padangsidempuan pada tanggal 02 Oktober 2021 pada pukul 08:59**



## LAMPIRAN DOKUMENTASI



Wawancara bersama bapak akhir rudin S. Sebagai pimpinan JNE Padangsidempuan pada tanggal 02 Oktober 2021 pada pukul 08:52





**Wawancara bersama Bapak Akhrudin, S. Sebagai pimpinan JNE di Kota Padangsidimpuan pada tanggal 02 Oktober 2021 pukul 08:50**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

: 1184 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/05/2021

28 Mei 2021

Penunjukan Pembimbing Skripsi

Bapak;  
 Hanur Rasyid : Pembimbing I  
 iman Syahuri Zein : Pembimbing II

Yang hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil  
 pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi  
 mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Sri Maharani Sirait  
 NIM : 1740200063  
 Program Studi : Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan JNE  
 di Kota Padangsidimpuan.

Diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa  
 tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila  
 diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Abdullah Nasser Hasibuan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.