

**PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT WIJAYA KARYA BETON BINJAI**

SKRIPSI

OLEH

Aini

148320027



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai

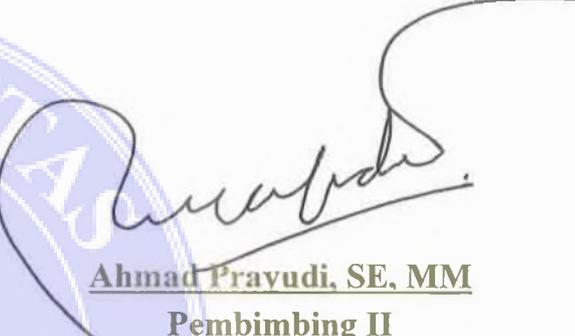
Nama : AINI

NPM : 148320027

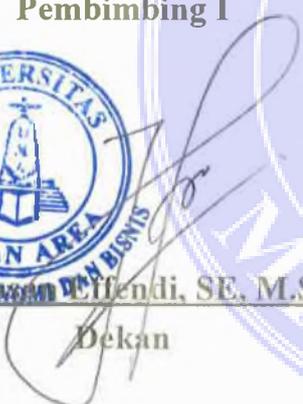
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Ahmad Pravudi, SE, MM
Pembimbing II




Dr. Husein Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Aini. 148320027. 2018, Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Stres kerja dan semangat kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja tinggi dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, sisi lain kinerja rendah dapat menimbulkan kerugian finansial kepada perusahaan. PT. Wijaya Karya Beton Binjai sebagai perusahaan beton harus selalu memperhatikan faktor karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Wijaya Karya Beton Binjai 44 orang sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara 2 variabel atau lebih. Jenis penelitian merupakan penelitian asosiatif. Asosiatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 6,845 + 0,464X_1 + 1,040X_2 + 3,016$ yang menunjukkan stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dimana nilai signifikannya untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,873 > t_{tabel} 1,68195$. Hasil regresi korelasi sebesar 0,464. Hasil uji t dimana nilai signifikannya untuk variabel semangat kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,662 > t_{tabel} 1,1998$. Hasil regresi korelasi sebesar 1,040, artinya stres kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650%. Sehingga dapat dikatakan bahwa 65% variasi variabel terikat yaitu stres kerja dan semangat kerja pada model dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model.

Kata kunci : Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Aini. 148320027, The effect of job stress and morale on employee performance at PT. Wijaya Karya Beton Concrete.

Job stress and morale are factors that affect employee performance. High performance can help the company to gain profit, on the other hand low performance can cause financial loss to the company. PT. Wijaya Karya Beton Concrete as a concrete company must always pay attention to employee factors.

This study aims to determine the effect of work stress and morale on employee performance at PT. Wijaya Karya Beton Concrete. Population in this research is employees of PT. Wijaya Karya Betonai Concrete 44 people while the technique of determining the sample using slovin formula. This type of research is quantitative research and is a research that aims to determine the form of influence between 2 variables or more. This type of research is an associative research. Assosiatif is a statistic used to analyze data by way of describing or describing the data that has been collected as is.

Results of multiple linear regression analysis $Y = 6,845 + 0.464X1 + 1.040X2 + 3,016$ which shows work stress and morale have positive and simultaneous effect on employee performance. The result of t test where the significance value for job stress variable (0,000) is smaller than 5% (0.05) or t arithmetic = 5.873 > t table 1.68195. Results of regression of correlation of 0.426. The t test results where the significance value for the morale variable (0.000) is smaller than 5% (0.05) or t arithmetic = 6,662 > t table 1.68195. Result of regression of correlation equal to 1.004, meaning work stress and morale have an effect on signifikan to employee performance. Then the coefficient of determination (R2) is 0.650%. So it can be linked that 65% variation of dependent variable that is job stress and morale on model can explain employee performance while the rest equal to 43,9% influenced by other variable from outside model.

Keywords: Job Stres and Employee Morale and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA BETON BINJAI. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Studi S-1 dan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak sedikit kesulitan yang ditemui oleh penulis karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Sehingga dalam mencari solusinya penulis membutuhkan bantuan dari beberapa pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnin Universitas Medan Area sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengkoreksi serta memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Wan Rizca Ameliaa, SE, M.Si., selaku Sekretaris yang telah memberikan motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada orangtuaku tercinta Ayahanda Misar dan Ibunda Nita yang selalu memberikan cinta, perhatian, kasih sayang kepada anak-anaknya
7. Kepada kembaranku Aina yang telah memberi fasilitas sepeda motor sehingga mempermudah langkahku.
8. Kepada teman - teman terbaik dan seluruh angkatan manajemen a pagi stambuk 2014 yang telah mendukung dan memberi support yang tidak bisa disebutin namanya satu persatu.

Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan penulisan-penulisan dikemudian hari. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis.

Medan, April 2018

AINI

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vii |

I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4 Hipotesis..... | 3 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 4 |

II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| 2.1 Uraian Teori | 6 |
| 2.1.1 Pengertian Stres Kerja | 6 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja..... | 7 |
| 2.1.3 Indikator Semangat Kerja..... | 7 |
| 2.1.4 Pengertian Semangat Kerja | 8 |
| 2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja..... | 9 |
| 2.1.6 Indikator Semangat Kerja..... | 11 |
| 2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 19 |

III METODE PENELITIAN

| | |
|-------------------------------|----|
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 21 |
| 3.2 Lokasi Tujuan..... | 21 |
| 3.3 Waktu Penelitian | 21 |
| 3.4 Populasi Dan Sample | 22 |
| 3.4.1 Populasi | 22 |
| 3.4.2 Sample..... | 22 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5 Definisi Operasional..... | 23 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 24 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 25 |
| 3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas..... | 26 |
| 3.7.1.1 Uji Validitas..... | 26 |
| 3.7.1.2 Uji Reliabilitas..... | 26 |
| 3.8. Uji Statistik..... | 27 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik..... | 27 |
| 3.9.1 Uji Normalitas..... | 27 |
| 3.9.2 Uji Multikolinearitas..... | 28 |
| 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 28 |
| 3.10 Uji Hipotesis..... | 28 |
| 3.10.1 Uji t (Secara Parsial)..... | 28 |
| 3.10.2 Uji F (Secara Simultan)..... | 29 |
| 3.11 Koefisien Determinasi..... | 29 |
| IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... | 31 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 35 |
| 4.3 Analisis Deskriptif..... | 37 |
| 4.4 Pengujian Validitas Dan Realiabilitas..... | 47 |
| 4.1.1 Uji Validitas..... | 47 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas..... | 48 |
| 4.4.3 Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.4.4 Regresi Linear Berganda..... | 52 |
| 4.4.5 Uji Hipotesis..... | 54 |
| 4.4.6 Uji Koefisien Determinasi..... | 56 |
| 4.5 Pembahasan..... | 57 |
| V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 59 |
| 5.2 Saran..... | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 60 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| 1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2 Jadwal Penelitian | 22 |
| 3 Definisi Operasional | 24 |
| 4 Instrumen Skala Likert..... | 26 |
| 5 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 37 |
| 6 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 38 |
| 7 Identitas Responden Berdasarkan Usia..... | 38 |
| 8 Tabulasi Jawaban Responden Stres Kerja | 39 |
| 9 Tabulasi Jawaban Responden Semangat Kerja..... | 43 |
| 10 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan..... | 45 |
| 11 Uji Validitas Stres Kerja | 51 |
| 12 Keterangan Uji Validitas Stres Kerja..... | 52 |
| 13 Uji Validitas Semangat Kerja | 52 |
| 14 Keterangan Uji Validitas Semangat Kerja..... | 53 |
| 15 Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 53 |
| 16 Keterangan Uji Validitas Kinerja Karyawan | 54 |
| 17 Uji Reliabilitas Stres Kerja | 55 |
| 18 Uji Reliabilitas Semangat Kerja..... | 55 |
| 19 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan..... | 55 |
| 20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 57 |

| | |
|---|----|
| 21 Hasil Uji t..... | 64 |
| 22 Hasil Uji F..... | 65 |
| 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 66 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------|----|
| Halaman | |
| II.1 Kerangka Konseptual | 21 |
| IV.1 Struktur Organisasi | 34 |
| IV.2 Histogram | 59 |
| IV.3 Normalitas P-Plot..... | 60 |
| IV.4 Scatterplot | 62 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan tenaga-tenaga sumber daya manusia yang memiliki dari berbagai disiplin ilmu dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan utama suatu perusahaan mencapai keuntungan yang maksimum, dan keuntungan ini tercapai bila adanya produktivitas yang tinggi.

Persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga dapat berperan merusak, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik".

Selain stres kerja, semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja

pada hakekatnya perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan semangat kerja. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Wijaya Karya Beton Binjai sebagai salah satu perusahaan pembuat beton dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang di alami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja.

Berdasarkan fenomena yang peneliti lihat terdapat masalah antara stres kerja yaitu berupa beban kerja yang berlebihan, ketersediaan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, dan pekerjaan yang monoton sehingga dapat memnungkinkan karyawan terserang stres kerja, stres kerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Binjai bisa terganggu.

Fenomena semangat kerja yang terdapat di dalam PT. Wijaya Karya Beton Binjai yaitu kurangnya insentif gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam

setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan berbeda serta adanya keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban.

Fenomena antara stres kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan yaitu dengan stres dan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, begitu sebaliknya jika stres kerja dan semangat kerja turun maka kinerja juga akan turun dan bakalan memperlambat pekerjaan, kerusakan barang semakin besar. Berawal dari latar belakang diatas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai?
2. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai?
3. Apakah Stres Kerja dan Semangat Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai

1.4 Hipotesis

Menurut Suryabrata (2008:69), Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

- a) Ada pengaruh yang positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- b) Ada pengaruh yang positif antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- c) Ada pengaruh yang positif antara stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna untuk :

a. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukkan serta sebagai bahan informasi dan rekomendasi selanjutnya menjadi referensi bagi PT.Wijaya Karya Beton Binjai dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti peroleh dibangku perkuliahan dan mencoba membandingkan dengan praktek yang dilapangan.

c. Bagi para akademis, dapat memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai paduan apabila mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaannya. Stres kerja karyawan perlu di kelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Menurut Fathoni (2006:176), mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlenihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Carry Cooper (2002:200), terdapat beberapa faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu :

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas.

2. *Overload*

Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut, akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

3. Balas jasa yang terlalu rendah.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

2.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Stephen (2008:375), Indikator-indikator stres kerja antara lain adalah :

1. Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Sikap Pimpinan

Sikap pimpinan harus didasari oleh sikap satun, murah hati kepada karyawan, rendah hati kepada karyawan dan empati kepada karyawan.

3. Waktu

Seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, keadaan berada atau berlangsung

4. Perlatan Kerja

Benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan sehari-hari.

5. Konflik Kerja

Yaitu ketidaksesuain antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan.

6. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

7. Mempunyai Masalah Keluarga

Seseorang yang mempunyai masalah dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaannya.

2.1.4 Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan pekerjaan dan karirnya. Tercapainya harapan karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Semangat kerja adalah landasan awal demi tercapainya tujuan efektif dan efisien.

Menurut Schuler dan Jackson (2001:71), Semangat kerja merupakan suatu kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Siagian (2002: 57), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Sedangkan Hasibuan (2004: 105) mengatakan,

semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi turunan semangat kerja dapat diketahui:

- a. Turun/rendahnya produktifitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- d. Tuntutan yang sering terjadi
- e. Pemogokan

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa perihal semangat kerja karyawan dari sebuah kelompok organisasi sangat kompleks sekali sehingga dengan demikian dapat dipahami bahwa perihal pengertian semangat kerja adalah perihal yang esensial di dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Namawi (2003) Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengajian, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan dan lain sebagainya. Penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang lebih tinggi. Semua ini mencakup kepada pemberian gaji dan semangat kerja.

Dengan diketahuinya penyebab turunnya semangat kerja oleh suatu organisasi akan dapat mengambil tindakan pencegahan masalah sedini mungkin.

Menurut Siagian (2002 : 144) cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Gaji yang cukup
Setiap kantor seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawannya. Pengertian cukup artinya sangat relatif sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh kantor tanpa menimbulkan kerugian bagi kantor, dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
Di kantor juga harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.
- c. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai
Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut kantor juga perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
Pihak kantor juga perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk hadiah materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.
- e. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Setiap kantor hendaknya menepatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidak tepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan prestasi kerja pegawai karna ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.
- f. Memberikan kesempatan untuk maju
Semangat kerja karyawannya timbul apa bila mereka memiliki harapan untuk dapat maju. Kantor juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa penghargaan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promisi jabatan.
- g. Usahakan agar karyawan punya loyalitas
Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan kantor. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas para karyawan terhadap kantor. Memberi gaji yang cukup, dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

Dari kutipan tersebut dapat diketahui bahwa banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. dan banyak pula peerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut di atas kurang diperhatikan pimpinan kantor.

As'ad (2003 : 114) menyatakan ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja yaitu :

- a. Kedudukan (posisi)
- b. Pangkat (golonga)
- c. Umur
- d. Jaminan financial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

2.1.6 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Tohardi, 2002:431), indikator semangat kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Jadi pada dasarnya seorang karyawan bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya.

2. Disiplin

Disiplin mengajarkan dan membuat karyawan supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang di dasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2010:9), mengatakan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu lazimnya per jam.

Menurut Mangkunegara (2000:67), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkuprawira (2007:153) "Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi".

Menurut Serdarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau satu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton Binjai adalah suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil usaha nya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Akan tetapi sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang

mencerminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil. Mungkin kesalahan yang paling serius yang dilakukan pada saat memutuskan apa yang akan dievaluasi adalah dengan menganggap bahwa semua individu adalah pelaksana baik, pelaksana buruknya atau antara keduanya. Sebuah skalapun tidak dapat menggambarkan secara memadai segala keseluruhan kinerja semua karyawan. Baik dari dimensi kerja yang tidak berhubungan satu sama lainnya. Seorang mungkin sangat tinggi kinerjanya pada suatu dimensi, akan tetapi rendah pada dimensi yang lain.

2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok sistem penilaian kerja menurut Simamora (2006:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan saling tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan saling informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan penilaian kerja digolongkan menjadi dua bagian besar menurut Simamora (2006:343) yaitu :

a. Tujuan Evaluasi (Evaluation)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat. Menurut Simamora (2006:345) menyatakan bahwa pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit pay, bonus karyawan

dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

b. Tujuan Pengembangan (Development)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir menurut Simamora (2006:346). Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mengukuhkan dan menompang kinerja
2. Meningkatkan kinerja
3. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
4. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

2.1.9 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:6), indikator-indikator kinerja karyawan antara lain adalah :

- a. Kualitas Hasil Pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya pekerjaan karyawan.
- b. Kuantitas Pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan Waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- d. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Kemampuan Bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya keenam faktor tersebut di atas dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Faktor Pendidikan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu, perlu dielajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai

tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupannya serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

c. Motivasi

Menurut Kartini (2007 : 17) Motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.

d. Kompensasi

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja atau pegawai. Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan organisasi untuk meningkatkan keluaran produksi dapat ditunjang.

Dari pengertian diatas, kompensasi merupakan bentuk penghargaan, memberi atas hasil yang telah dicapai. Kebijakan organisasi dalam hal kompensasi memberi penguatan perilaku kerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Maka dari itu kompensasi sangat berkaitan erat dengan semangat kerja

karena semakin tinggi semangat kerja semakin meningkat juga kinerja karyawan di kantor lurah. Kompensasi bisa berwujud fisik seperti gaji yang tinggi, tunjangan dan bonus, fasilitas-fasilitas (mobil dinas, rumah dinas), dan jenjang karir. Sedangkan kompensasi non fisik seperti status sosial semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi juga kedudukan atau kehormatan seseorang di hadapan lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat.

1 Lingkungan kerja

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Tujuan yang diharapkan oleh organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi tersebut telah tercapai dapat dilihat dari beberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya.

2 Kepemimpinan

Kepemimpinan suatu organisasi termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusia, sehingga diperlukan sekali prinsip-prinsip atau teori-teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang pemimpin, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang pemimpin berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu
Tabel II.1

| No | Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------|--|--|
| 1. | Afandi (2005) | Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru | Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran indikator variabel yaitu skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi kuantitatif. |
| 2. | Siti (2007) | Pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aneka Ilmu Semarang | Hasil analisis statistik deskriptif, secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) kaitannya dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai mean skor 2,65 yang berarti tenaga kerja CV Aneka Ilmu Semarang mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan dengan persepsi responden sehubungan dengan stres yang ada di perusahaan seperti beban kerja, tekanan waktu, gaya kepemimpinan serta gejala stres dirasakan oleh responden seperti bosan terhadap pekerjaan. |
| 3. | Dahlia (2013) | Pengaruh Stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Makasar | Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di peroleh nilai R square sebesar 0,441 yang artinya bahwa 44,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi stres kerja dan motivasi, sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. |

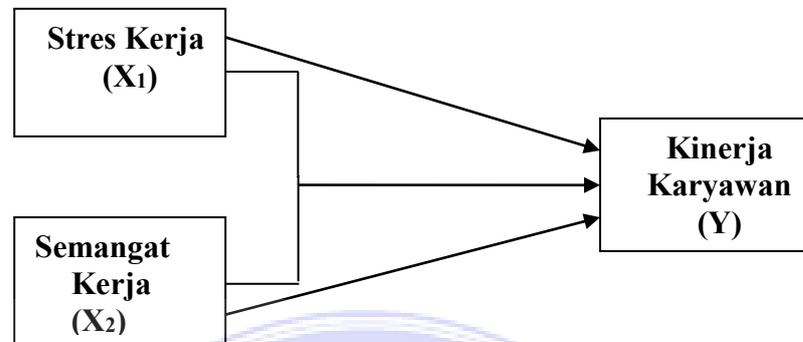
| | | | |
|---|----------------|---|--|
| 4 | Edi (2014) | Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak | Hasil penelitian ini, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai cronbach alpha lebih kecil dari (0,5) sehingga dalam penelitian ini hasil hipotesis di tolak artinya stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 5 | Reni (2013) | Pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Alam Daya Sakti Semarang, Nilai signifikan 0,000 (koefisien regresi) sebesar 0.391 dan nilai T tertinggi dan nilai signifikan 0,000. |

2.3 Kerangka Koseptual

Pada penulisan ini, penulis menyusun kerangka konseptual agar lebih mempermudah dalam penulisan, sistematis pembahasan, sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Seperti di uraikan diatas bahwa meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah stres kerja dan semangat kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut (Siagian, 2000:133) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005:50) menyatakan kinerja terbaik yaitu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti: penetapan standart hasil kerja, pengukuran kegiatan, target atau sasaran yang telah ditentukan bersama. Adanya pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dapat diilustrasikan melalui

definisi operasional yang diaplikasikan dalam bentuk Gambar II.1 menurut Sugiono (2013:43).



Gambar II.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Assosiatif. Menurut Sugiyono (2008:56) Penelitian assosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi Tujuan

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan di PT WIJAYA KARYA BETON BINJAI. Jl. Binjai Km. 15,5 No. 1 Diski, Deli Serdang. Telepon : (061) 8821668.

3.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan enam bulan mulai dari bulan januari 2018 sampai bulan April2018.

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

| No. | Jenis Kegiatan | BULAN | | | | |
|-----|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Jan 2018 | Feb 2018 | Mar 2018 | Apr 2018 | Mei 2018 |
| 1. | Penyusunan Proposal | ■ | | | | |
| 2. | Seminar Proposal | | ■ | | | |
| 3. | Pengambilan data/survei | | | ■ | | |
| 4. | Pengumpulan Data | | | ■ | | |
| 5. | Seminar Hasil | | | | ■ | |
| 6. | Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi | | | | ■ | |
| 7. | Pengajuan Sidang Meja Hijau | | | | ■ | ■ |

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono (2009:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan yang ada di dalam PT Wijaya Karya Beton, Tbk Binjai yang pada saat penelitian ini dilakukan berjumlah 150 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi.

Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 44 orang diambil dari 80 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{80}{80(0,01)^2 + 1} = \frac{80}{1,8} = 44$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e^2 = Batas ketelitian yang diinginkan

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu disiplin, pengawasan kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---|---|--|--------------|
| Stres Kerja (X ₁) (Menurut Luthans, 2000) | stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai kensekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang | 1. Beban Kerja 2. Sikap Pimpinan 3. Waktu 4. Perlatan Kerja 5. Konflik Kerja 6. Balas Jasa 7. Mempunyai Masalah Keluarga (Menurut Stephen 2008:375) | Likert |
| Semangat Kerja (X ₂) (Schuler dan Jackson 2001:71) | Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. | a. Kerja Sama b. Disiplin c. Kepuasan (Tohardi, 2002:431) | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2007:153) | Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. | a. Kualitas Hasil Pekerjaan b. Kuantitas Pekerjaan c. Ketepatan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan Bekerjasama (Wirawan,2009:6) | Likert |

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui :

-Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian kepustakaan ini dengan dilakukan melalui studi dokumentasi yaitu dengan melihat literatur-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian.

2. Data Primer

-Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian yaitu terdiri dari tiga cara :

a. Teknik Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitiansehubungan dengan judul penelitian di PT. Karya Jaya Beton Binjai.

c. Angket (*Questioner*)

Yaitu memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari Tabel 3.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

| No. | Item Instrumen | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Ragu-ragu | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiono (2009:87)

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dianalisa dengan menggunakan rumus analisa regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 21.0.

3.7.1 Uji Validitas dan Realibitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur apakah data setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan kuesionernya. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Dalam penelitian ini sampel uji validitas di ambil sebanyak 44 orang diluar dari sampel dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

3.8 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Stres Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Semangat Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = eror

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi

normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:92).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (secara Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t). Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel

terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

3.10.2 Uji F (secara Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (uji F). Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas yang diteliti yaitu stres kerja dan semangat kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Jika determinasi (D) semakin besar atau mendekati satu, maka variabel beba (X) memiliki kontribusi yang besar kepada variabel terikat (Y).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat, sebaliknya jika determinan (D) semakin mengecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh

variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y).

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan



DAFTAR PUSTAKA

- Siti Nurhendra. 2007. "Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Aneka Ilmu Semarang"
- Flippo, Edwin P, 2011. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Manullang, MSP, 2005, "Dasar-dasar Manajemen", UGM University Press, Yogyakarta.
- Mathis L. Robert & Jackson H. John, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama", Buku 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, "Memahami Penelitian Kualitatif dan R & D", Bandung Alfabetha.
- Cooper, 2002, "Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja, Psikologi UNIKA", Semarang.
- Algifari, 2000, "Analisi Regresi: Teori Kasus dan solusi", Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Sasono, 2004, "Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Karyawan", Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 2001, "Metodologi Penelitian Survey", LP3ES, Jakarta.
- Simamora, 2006, "Penerapan Kinerja Karyawan", STIE YKPN, Yogyakarta.
- Schuler dan Jackson, 2000, "Memahami Penelitian Semangat Kerja", Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2005, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Suryabrata, 2008:69, "Memahami Penerapan Hipotesis", Penerbit Laksamana, Makasar.
- Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Paraktik". Cetakan Ketiga Belas. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006.
- Luthans. 2000. "Definisi Mengenai Stres Kerja". Edisi 10, Jakarta.
- Fathoni. 2006:176. "Analisi Mnengenai Faktor Stres Kerja Karyawan Dalam Organisasi". Jakarta

Carry Cooper, 2002:200. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja". Semarang

Stephen, 2008:375. "Mengenai Indikator Stres Kerja". Bandung

Namawi, 2003. "Definisi mengenai Semangat Kerja". Jakarta



Kuesioner Penelitian

PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA BETON BINJAI

Responden yang terhormat,

Saya Aini, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian skripsi mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wijaya Karya Beton Binjai. Mohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) atau check (√) pada pertanyaan pilihan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Atas kerja sama dan partisipasi saya ucapkan terimakasih.

Tanggal Penelitian :

Lokasi Penelitian :

Identitas Responden

1. **Nama Responden** :

2. **Jenis Kelamin** :

3. **Usia** :

4. **Pendidikan** :

Mohon untuk semua pernyataan di bawah ini diisi dengan memberikan tanda silang (X) atau check (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Mintalah Penjelasan Untuk Pertanyaan Yang Kurang Jelas / Tidak Dimengerti.

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas Stres Kerja

| Nomor | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-------|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Beban Kerja | | | | | |
| | Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil. | | | | | |
| 2 | Sikap Pimpinan | | | | | |
| | Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar. | | | | | |
| 3 | Waktu | | | | | |
| | Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar. | | | | | |
| 4 | Peralatan Kerja | | | | | |
| | Saya terhindara dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya | | | | | |
| 5 | Konflik Kerja | | | | | |
| | Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik kerja dengan atasan atau rekan kerja. | | | | | |
| 6 | Balas Jasa | | | | | |
| | Saya terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil. | | | | | |
| 7 | Mempunyai Masalah Keluarga | | | | | |
| | Saya tidak stres di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya | | | | | |

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas Semangat Kerja

| Nomor | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-------|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Kerja Sama | | | | | |
| | Selalu menjalin kerja sama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan. | | | | | |
| 2 | Disiplin | | | | | |
| | Saya disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan posisi dan fungsinya. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Kepuasan | | | | | |
| | Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawan | | | | | |

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Terikat Kinerja Karyawan

| Nomor | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Kualitas Hasil Pekerjaan | | | | | |
| | Standart kualitas hasil kerja yang di tetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal | | | | | |
| 2 | Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan | | | | | |
| 3 | Kuantitas Pekerjaan | | | | | |
| | Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan | | | | | |
| 5 | Ketepatan Waktu | | | | | |
| | Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang dengan tepat waktu | | | | | |
| 6 | Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 7 | Kehadiran | | | | | |
| | Kehadiran tingkat absensi saya selama bekerja disini tinggi | | | | | |
| 8 | Kemampuan Bekerjasama | | | | | |
| | Saya selalu terbuka dalam hal kemampuan bekerjasama dengan perbedaan pendapat orang lain | | | | | |

| No | Pernyataan Stres Kerja (X1) | | | | | | | JUMLAH |
|----|-----------------------------|----|----|----|----|----|----|--------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 21 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 27 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 29 |

TABULASI SEMANGAT KERJA

| No | P1 | P2 | P3 | JUMLAH |
|----|----|----|----|--------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 33 | 4 | 3 | 5 | 12 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 35 | 3 | 3 | 5 | 11 |

| | | | | |
|----|---|---|---|----|
| 36 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 14 |

TABULASI SEMANGAT KERJA

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 35 |

Hasil Uji SPSS X1

p1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Kurang setuju | 3 | 6.8 | 6.8 | 11.4 |
| Valid Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 59.1 |
| Sangat setuju | 18 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| Kurang setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 4.5 |
| Valid Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 65.9 |
| Sangat setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Kurang setuju | 3 | 6.8 | 6.8 | 11.4 |
| Valid Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 59.1 |
| Sangat setuju | 18 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| Kurang setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 4.5 |
| Valid Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 65.9 |
| Sangat setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kurang setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Valid Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 75.0 |
| Sangat setuju | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kurang setuju | 8 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| Valid Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 75.0 |
| Sangat setuju | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| Valid Setuju | 24 | 54.5 | 54.5 | 68.2 |
| Valid Sangat setuju | 14 | 31.8 | 31.8 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Hasil Uji SPSS X2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Valid Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 56.8 |
| Valid Sangat setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Valid Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 65.9 |
| Valid Sangat setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| Valid Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 70.5 |
| Valid Sangat setuju | 13 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Hasil Uji SPSS Y

p11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 33 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| Sangat setuju | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 28 | 63.6 | 63.6 | 63.6 |
| Sangat setuju | 16 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 38 | 86.4 | 86.4 | 86.4 |
| Sangat setuju | 6 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Setuju | 26 | 59.1 | 59.1 | 68.2 |
| Sangat setuju | 14 | 31.8 | 31.8 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| Valid Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 72.7 |
| Valid Sangat setuju | 12 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p16

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| Valid Setuju | 31 | 70.5 | 70.5 | 84.1 |
| Valid Sangat setuju | 7 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p17

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Valid Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 56.8 |
| Valid Sangat setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

p18

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| Valid Setuju | 32 | 72.7 | 72.7 | 75.0 |
| Valid Sangat setuju | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

HASIL VALIDITAS STRES KERJA

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 44 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 44 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

HASIL VALIDITAS SEMANGAT KERJA

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 44 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 44 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

HASIL VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 44 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 44 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

HASIL RELIABILITAS STRES KERJA

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .692 | 7 |

HASIL RELIABILITAS SEMANGAT KERJA

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .800 | 3 |

HASIL RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .730 | 8 |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.845 | 3.016 | | 2.269 | .029 |
| 1 X1 | .464 | .079 | .530 | 5.873 | .000 |
| X2 | 1.040 | .156 | .602 | 6.662 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 171.628 | 2 | 85.814 | 40.864 | .000 ^b |
| Residual | 86.099 | 41 | 2.100 | | |
| Total | 257.727 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Y

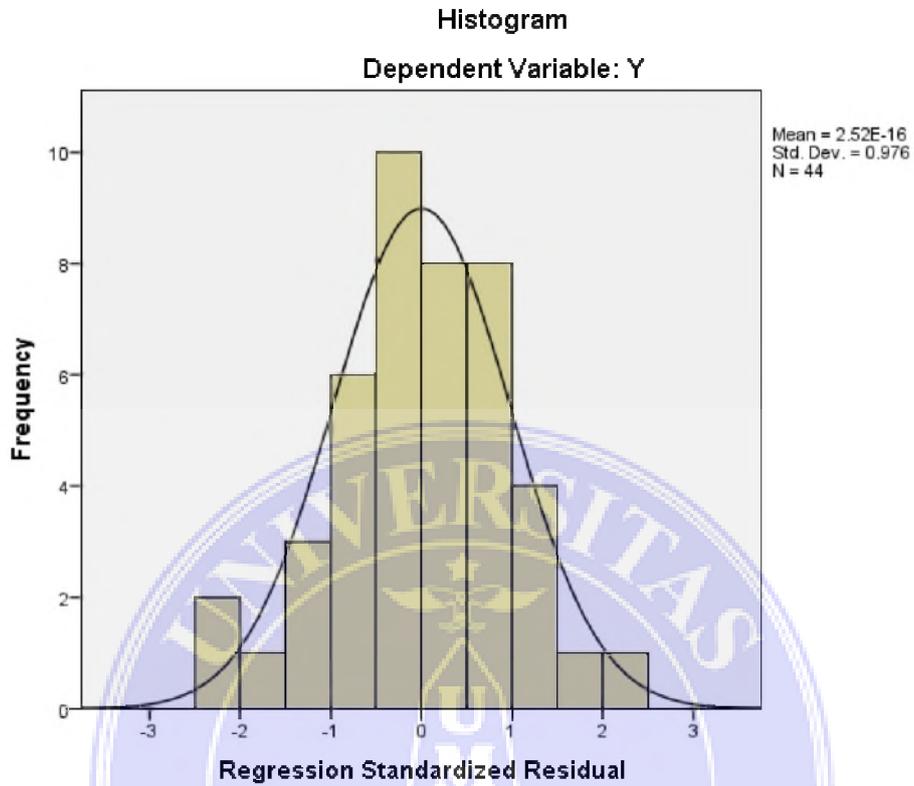
b. Predictors: (Constant), V2, V1

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .816 ^a | .666 | .650 | 1.44913 |

a. Predictors: (Constant), V2, V1

b. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

