

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI PADA BANK MANDIRI KCP IMAM BONJOL**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama  
Palu*

**Oleh**

**MOHAMMAD HAZYIM**  
**NIM : 20.5.15.0071**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMAPALU  
SULAWESI TENGAH**

**2024**

## PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat orang lain maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu 13 Juni 2024



**MOHAMMAD HAZYIM**  
**NIM: 20.5.15.0071**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BANK MANDIRI KCP IMAM BONJOL”. Oleh Mohammad Hazyim. NIM : 20.5.15.0071, Mahasiswa Jurusan perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa proposal tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk disemiarkan.

Palu, 04 Juni 2024 M

27 Dzulqaidah 1445 H

Pembimbing I,



Prof. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D  
NIP. 19690301 199903 1 005

Pembimbing II,



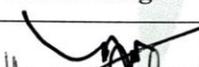
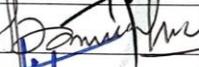
Asriyana, S.E., M.Sc  
NIP. 19911211 202012 2 004

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Mohammad Hazyim NIM : 20.5.15.0071 dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Mandiri Kcp Imam Bonjol”** yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 15 Juli 2024 M, yang bertepatan dengan tanggal 9 *Muharram* 1446 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah yang dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 15 Juli 2024 M  
9 *Muharram* 1446 H

### DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Sitti Aisyah, S.E.I, M.E.I	
Munaqisy 1	Dr. H Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M	
Munaqisy 2	Noval, M.M	
Pembimbing 1	Prof. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D	
Pembimbing 2	Asriyana, S.E., M.Sc	

Mengetahui :

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua  
Prodi Perbankan Syariah



**Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.**  
NIP. 19650612 199203 1 004



**Abdul Jalil, S.E., M.M**  
NIP. 19871110 201903 1 006

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang melimpahkan hidayah, taufik dan rahmatnya sehingga penulis dapat menempuh studi di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu serta dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Mandiri Kcp Imam Bonjol”. Shalawat dan salam semoga tercurahkan atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW keluarga dan sahabat-Nya serta kepada pengikutnya sampai akhir zaman.

Selanjutnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyusun skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tidak terhingga. Terutama kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberi penulis hikmat, kelancaran, kesehatan, kekuatan, dan kebahagiaan untuk menyelesaikan penelitian ini.
2. Mama Nurjehan, selaku ibu kandung dari penulis. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dukungan batin, materi dan bantuan tak ternilai lainnya yang telah mama berikan selama ini kepada penulis, sehingga bisa ada di tahap ini.
3. Aba Said Faisal Balcher, selaku ayah kandung dari penulis. Terimakasih atas doa, kasih sayang, perjuangan, dukungan materi dan bantuan tak ternilai lainnya sehingga penulis bisa ada di tahap ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Lukman, S. Thahir, M.Ag, selaku Rektor UIN Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan UIN Datokarama Palu, yang telah memberikan kebijakan selama perkuliahan dan penyelesaian studi.

5. Bapak Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr Syakir Sofyan, S.E.I., M.E selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr.Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I sebagai Dekan Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Malkan, M.Ag sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam .
6. Bapak Abdul jalil, S.E.,M.M. selaku ketua jurusan Perbankan Syariah dan Bapak ahmad haekal, S.Hum., M.Si sebagai sekretaris jurusan Perbankan Syariah UIN Datokarama Palu yang terus memberikan perhatian penuh kepada penulis, dan banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses belajar.
7. Bapak Prof. Nurdin,S.Pd.,S.Sos.,M.Com.,Ph.D selaku pembimbing I dan ibu Asriyana, S,E., M.Sc selaku pembimbing II, yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga skripsi ini tersusun sampai dengan selesai sesuai dengan harapan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam yang telah mengajarkan dan memberikan ilmu kepada penyusun selama di bangku perkuliahan, beserta staf pegawai di lingkungan UIN Datokarama Palu khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam yang telah membantu berbagai hal.
9. Saudara/i penulis (Hisyam dan Mirza) beserta ipar dan ponakan penulis yang memberikan bantuan material, semangat dan motivasi untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

10. Rehana Djalali selaku support system penulis, karna telah senantiasa menemani penulis dalam mengerjakan penelitian ini, memberikan support, bantuan, dan dukungan sehingga peneliti termotivasi untuk mengerjakan penelitian ini.
11. Teman baik penulis Faisal Husein, Afnan Bachmid, samira Salim, Fathima inas, Nadhifa dan yasir yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa UIN Datokarama Palu yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis dan Sahabat-sahabat angkatan Jurusan Perbankan Syariah 2020, suka maupun duka dalam menjalani roda perkuliahan yang selalu membantu apabila dalam kesusahan dan yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya penyusun mengucapkan terimakasih kepada semua pihak, karena senantiasa mendoakan dan membantu penyusun. Semoga bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah SWT, Aamiin.

Palu, 17 Juni 2024 M  
**Penyusun**

**Mohammad Hazvim**  
**NIM: 20.5.15.0071**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	8
D. Garis-Garis Besar Isi .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kajian Teori .....	15
1. Pengertian Beban Kerja.....	15
2. Pengertian Stress Kerja.....	21
3. Pengertian Kinerja.....	29

4. Pengertian Motivasi.....	37
C. Kerangka Pemikiran .....	48
D. Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Pendekatan Dan Desain Penelitian .....	50
B. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	50
C. Variabel Penelitian .....	51
D. Definisi Operasional Variabel .....	52
E. Instrumen Penelitian .....	54
F. Teknik Pengumpulan Data .....	55
1. Observasi .....	55
2. Kuesioner.....	55
G. Teknik Analisis Data .....	56
1. Uji Validitas.....	56
2. Uji Reliabilitas.....	56
3. Uji Asumsi Klasik .....	57
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
5. <i>Moderating Regression Analysis (Mra)</i> .....	60
6. Uji Hipotesis .....	61
7. Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
B. Hasil Penelitian .....	64
1. Deskripsi Responden Dan Sampel Penelitian .....	64
2. Deskripsi Variabel .....	66
C. Hasil Analisis Data .....	72

1. <i>Uji Validitas</i> .....	72
2. <i>Uji Reliabilitas</i> .....	75
D. Uji Asumsi Klasik .....	76
1. <i>Uji Normalitas</i> .....	76
2. <i>Uji Multikolinearitas</i> .....	77
3. <i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	78
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
F. Uji Hipotesis .....	81
G. Uji Variabel Moderating.....	84
H. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
I. Pembahasan .....	86
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>94</b>
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran .....	95

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2. Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
3. Tabel 3.2 Skala Likert .....	55
4. Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner.....	64
5. Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
6. Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	65
7. Tabel 4.4 Deskripsi Hasil Variabel Beban Kerja (X1) .....	68
8. Tabel 4.5 Deskripsi Hasil Variabel Stress Kerja (X2).....	69
9. Tabel 4.6 Deskripsi Hasil Variabel Motivasi (Z).....	70
10. Tabel 4.7 Deskripsi Hasil Kinerja Kinerja (Y) .....	71
11. Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X1 (Beban Kerja).....	73
12. Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X2 (Stress Kerja) .....	73
13. Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Z (Motivasi).....	74
14. Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	74
15. Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	75
16. Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	76
17. Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolenearitas.....	77
18. Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	78
19. Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
20. Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis T .....	82
21. Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis F.....	83
22. Tabel 4.19 Hasil Uji Variabel Moderating Bahwa Motivasi Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Masyarakat.....	84

23. Tabel 4.20 Hasil Uji Variabel Moderating Bahwa Motivasi Memoderasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Masyarakat .....	85
24. Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinan (R2) .....	86

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Model Penelitian .....	49
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
2. Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner
3. Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik
5. Lampiran 5 : Hasil Uji Analisis Berganda dan Moderating
6. Lampiran 6 : Lembar Pengajuan Judul
7. Lampiran 7 : SK Pembimbing
8. Lampiran 8 : Surat Keterangan Izin Meneliti
9. Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup
10. Dokumentasi

## ABSTRAK

**Nama : Mohammad Hazyim**  
**Nim : 20.5.15.0071**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Mandiri KCP Imam Bonjol**

---

Bank Mandiri didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari restrukturisasi perbankan di Indonesia. Bank ini merupakan hasil penggabungan dari empat bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara), yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Exim, dan Bank Pembangunan Indonesia. Setelah didirikan, Bank Mandiri berperan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia yang sedang pulih dari krisis keuangan Asia pada tahun 1997-1998. Bank Mandiri memiliki cabang-cabang di berbagai kota di Indonesia, termasuk di Palu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah sampel sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, dan kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala likert. Teknik uji dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji variabel moderating dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 26 for windows.

Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji SPSS 26 diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) diperoleh thitung.  $3.60 > t_{tabel} 2.03$  dan nilai signifikansi (sig).  $0,01 < 0,05$  lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ )  $0,05$  artinya  $0,01 < 0,05$  dengan ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Bank mandiri KCP imam bonjol Diketahui bahwa variabel Stress Kerja (X2) diperoleh thitung.  $1.42 < t_{tabel} 2.03$  dan nilai signifikan (sig).  $0,163 > 0,05$  lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ )  $> 0,05$  dengan menunjukkan bahwa variabel Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Bank mandiri KCP Imam bonjol hasil Uji F diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Beban Kerja (X1) dan Stress kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai Fhitung.  $8,75 > F_{tabel} 2,88$  sehingga disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y). hasil pengujian diatas nilai tHitung bernilai negatif yaitu  $-1.599$  dan nilai signifikan  $0,199 > 0,05$ . Artinya bahwa variabel Motivasi tidak memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank mandiri KCP Imam bonjol.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Perbankan merupakan salah satu lembaga yang mempunyai peran strategis dalam menyelaraskan, menyerasikan serta menyeimbangkan berbagai unsur pembangunan, peran yang strategis tersebut terutama disebabkan oleh fungsi bank sebagai lembaga yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien, yang dengan berdasarkan asas demokrasi ekonomi mendukung pelaksanaan pembangunan dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Seiring berkembangnya dunia perbankan, perusahaan-perusahaan perbankan baik perbankan konvensional maupun perbankan syariah, berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan, kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada.<sup>1</sup>

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah -- yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia -- dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki

---

<sup>1</sup> slianty, Nur Risky, and Wiri Wirastuti. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu." *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5.7 (2022): 2121-2130.

peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia<sup>2</sup>

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja,<sup>3</sup>

Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.<sup>4</sup>

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.<sup>5</sup>

Jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai

---

<sup>2</sup> <https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/profil-perusahaan>

<sup>3</sup> Eni Mahawati. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. [www.kitamenulis.id](http://www.kitamenulis.id) (25 Juni 2023).

<sup>4</sup> Yudha Adityawarman, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol VI, No 1, April 2015

<sup>5</sup> Muhammad mahfudz, "pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt bank negara indonesia (persero) tbk". *jurnal eksekutif* volume 14 no. 1 juni 2017.

dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.<sup>6</sup> Hal lain yang banyak dirasakan oleh karyawan dengan lingkungan kerja, yakni stress kerja baik karna beban kerja maupun karna hal lain.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.<sup>7</sup>

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Indikator stres kerja adalah: 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi.<sup>8</sup>

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Penelitian sebelumnya dari Dewi, dkk (2014) dan penelitian dari Wala, dkk. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap

---

<sup>6</sup> Sentot Iskanda dan, Gredi Granada Sembada "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang"

<sup>7</sup> Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2, April 2017

<sup>8</sup> Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010) Hal. 2811 – 2820

peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya<sup>9</sup> Beban Kerja dan Stress kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.<sup>10</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, beban kerja yang berlebihan, Stres akan pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun kinerjanya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.<sup>11</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama

---

<sup>9</sup> Ibid 2813

<sup>10</sup>Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 78

<sup>11</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya<sup>12</sup>

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu didalam sebuah organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>13</sup>

Kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja atau penampilan kerja. Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja<sup>14</sup> Kinerja Karyawan dan motivasi kerja saling terkait dan membentuk fondasi yang kuat dalam lingkungan kerja.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sebuah motif atau dorongan adalah kebutuhan yang secara cukup dirangsang untuk mengarahkan seseorang untuk mencari kepuasan.<sup>15</sup>

Motivasi itu energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau yang membuatnya lupa

---

<sup>12</sup> Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2, April 2017  
Halaman 45

<sup>13</sup> Sulastri, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan, 89

<sup>14</sup> Ibid 90

<sup>15</sup> Hilal Malarangan “Pengaruh Promosi, Kualitas Pelayanan, Dan Motivasi Terhadap Keputusan Memilih Produk Tabungan Emas di Pegadaian Syari’ah” Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1 No. 2 Tahun 2019

akan rasa letih dan lesu. Motivasi seseorang dalam bekerja ada yang terlihat bersama aktifitas kerja yang dilakukan, dan ada yang tersembunyi karena memang ia berada di dalam hati. Bahkan pelaku sendiri tidak menyadari mengapa ia melakukan sesuatu atau meninggalkan sesuatu, padahal motivasi itulah yang mendorong dirinya untuk melakukan atau tidak.<sup>16</sup>

Motivasi kerja dapat berupa pengaruh dan dorongan yang berasal dari individu itu sendiri dan faktor eksternal seperti gaji, jabatan, penghargaan, dan sebagainya. Perusahaan yang sehat memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik.<sup>17</sup>

Motivasi membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materi saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai<sup>18</sup>

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang

---

<sup>16</sup> Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 37-38

<sup>17</sup> Ida Susi Dewanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta", [Http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/paradigma/index](http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/paradigma/index)

<sup>18</sup> Mirza Gulam Mochammad "Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Arba Sons Company Di Kota Palu" Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2022),

dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.<sup>19</sup>

Berdasarkan Latar belakang di atas di ketahui bahwa beban kerja yang berlebihan tidak baik untuk kinerja karyawan dan juga stress kerja namun dengan motivasi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BANK MANDIRI KCP IMAM BONJOL”**

### ***B. Rumusan masalah***

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri dengan Motivasi sebagai variabel moderasi
4. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri dengan Motivasi sebagai variabel moderasi.
5. Apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.

---

<sup>19</sup> Bahri, S., dan Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.

### ***C. Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti merumuskan tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah, ialah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Bank Mandiri KCP Imam Bonjol.

### ***D. Kegunaan Penelitian***

#### 1. Secara teoritis

Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian terkait Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai Variabel Moderasi.

#### 2. Secara praktis

Sebagai sumber data dan informasi Untuk mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pengetahuan mahasiswa mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai Variabel Moderasi.

### ***E. Garis-Garis Besar Isi***

Bab I adalah pendahuluan yang akan membahas terkait latar belakang masalah, selanjutnya rumusan masalah, tujuan penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II adalah kajian pustaka yang akan menguraikan dan menjelaskan tentang tinjauan pustaka yakni : Penelitian terdahulu, Kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III adalah metode penelitian yang akan membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, Instrumen penelitian, teknik pengumpulan dan teknik analisa data.

Bab IV merupakan Hasil Penelitian, pada bagian ini terdiri atas deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V merupakan Penutup, pada bagian ini terdiri atas kesimpulan dan saran penelitian

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

1. Skripsi yang di tulis oleh Fernando Reinhard Tjiabrata. Yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado” Penelitian ini menunjukkan Bahwa Terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Persamaanya mempunyai Variabel X1 yang sama yaitu. (Beban Kerja) Dan Variabel Y yang sama yaitu (Kinerja). Perbedaan Variabel X2, lokasi penelitian dan jumlah sampel.
2. Skripsi yang di tulis oleh Indria Hangga Rani yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi” Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil

selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaanya Memiliki variabel Y yang sama yaitu (Kinerja Karyawan) Dan Variabel Z yang sama yaitu (Motivasi kerja). Perbedaan Variabel X dan lokasi penelitian dan jumlah sampel

3. Skripsi yang di tulis Oleh Nila Hotiana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri) “ Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Persamaanya Memiliki variabel X2 yang sama yaitu (Stress kerja) Dan Variabel Y yang sama yaitu (Kinerja). Perbedaan Variabel X1, Lokasi penelitian dan jumlah sampel.
4. Skripsi yang di tulis oleh Siti Umi Ernawati yang berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi Pada RSUD dr. Saiful anwar Malang)“ Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSSA. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan tidak dapat memoderasi pengaruh terhadap kinerja pelatihan perawat di RSSA. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaanya Memiliki variabel Y Dan Z yang sama yaitu (Kinerja dan Motivasi) Perbedaan Variabel X1, Lokasi penelitian dan Jumlah sampel.

5. Skripsi yang di tulis oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro yang berjudul “ Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat Surakarta” Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyaan PT Budi Sehat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaannya Memiliki Variabel X1,X2 dan Y yang sama. Perbedaan Lokasi penelitian dan Jumlah Sampel.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado	
Nama Peneliti	Fernando Reinhard Tjiabrata <sup>20</sup>
Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
Persamaan	mempunyai Variabel X1 yang sama yaitu. (Beban Kerja) Dan Variabel Y yang sama yaitu (Kinerja)
Perbedaan	Perbedaan Variabel X2, lokasi penelitian dan jumlah sampel

<sup>20</sup> Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanauw, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	
Nama Peneliti	Indira Hangga Rani <sup>21</sup>
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.
Persamaan	Persamaanya mempunyai variabel Y yang sama yaitu (Kinerja). Dan variabel Z yang sama yaitu (Motivasi Kerja).
Perbedaan	Perbedaan Variabel X ,lokasi penelitian dan jumlah sampel.

Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)	
Nama Peneliti	Nilia Hotiana <sup>22</sup>
Hasil Penelitian	Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Persamaan	Memiliki variabel X2 yang sama yaitu (Stress kerja) Dan Variabel Y yang sama yaitu (Kinerja)
Perbedaan	Variabel X1, Lokasi penelitian dan jumlah sampel

<sup>21</sup> Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. "Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3.2 (2015): 164-170.

<sup>22</sup> Hotiana, Nila, and Febriansyah Febriansyah. "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 3.1 (2018): 27-36.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi Pada RSUD dr. Saiful anwar Malang)	
Nama Peneliti	Siti Umi Ernawati <sup>23</sup>
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSSA. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan tidak dapat memoderasi pengaruh terhadap kinerja pelatihan perawat di RSSA.
Persamaan	Memiliki variabel Y Dan Z yang sama yaitu (Kinerja dan Motivasi)
Perbedaan	Variabel X1, Lokasi penelitian dan Jumlah sampel

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta	
Nama Peneliti	Bagus Setiawan Sutowo Putro <sup>24</sup>
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat.
Persamaan	Memiliki Variabel X1,X2, Dan Y
Perbedaan	Lokasi penelitian dan Jumlah sampel

<sup>23</sup> Ernawati, Siti Umi. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)." *Manajemen Bisnis* 2.2 (2012).

<sup>24</sup> Setiawan Sutowo Putro, Bagus. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.

## ***B. Kajian Teori***

### ***1. Beban Kerja***

#### **A. Pengertian Beban kerja**

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja yang terdiri dari<sup>25</sup>

- 1) Banyaknya pekerjaan
- 2) Target kerja
- 3) Kebosanan
- 4) Kelebihan beban
- 5) Tekanan kerja

---

<sup>25</sup> Hapzi Ali ” Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)” <https://greenpub.org/JIM> Vol. 1 No. 1, April 2022

Variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

- 1) Ketidakteraturan mempunyai 4 (empat) indikator yaitu : a) Perubahan pekerjaan, b) Peran tidak jelas, c) Perbedaan kebijakan, dan d) Konflik antar pegawai,
- 2) Tidak menyukai kerja lembur mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: a) Banyaknya pesanan, b) Jatuh tempo pesanan, dan c) bingung,
- 3) Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: a) Keterbatasan waktu, b) Banyaknya pekerjaan, c) Tuntutan perusahaan, d) kurangnya pegawai dan e) Banyaknya pesanan,
- 4) Terlalu banyak tugas mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu : a) Pekerjaan berlebihan, b) Keterbatasan waktu, dan c) Kurangnya skil pegawai.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.<sup>26</sup>

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar,

---

<sup>26</sup> Eric Hermawan “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja” <https://greenpub.org/JIM> Vol. 1 No. 1, April 2022

beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).<sup>27</sup>

## B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain:

### 1) Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan

### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a).Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b).Tugas-tugas fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan,

---

<sup>27</sup> Kevin F.S. Tambengi ” Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut” Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 – 1097.

tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c). Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.<sup>28</sup>

### C. Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisiki maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karna tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan.<sup>29</sup>

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

#### 1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat

---

<sup>28</sup> Harsa Arif ” Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru” Manajemen, Universitas Islam Riau.12

<sup>29</sup> Ibid 14

dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

## 2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

## 3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>30</sup>

## D. Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

### 1). Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

---

<sup>30</sup> Ibid 15

## 2).Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

## 3) .Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.<sup>31</sup>

## E. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

---

<sup>31</sup> Koesomowidjojo S.R.M (2017). Analisis beban kerja, Jakarta, Penebar Swadaya group.

Setiap karyawan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>32</sup>

## **2. Stress Kerja**

### **A. Pengertian Stress**

Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu ada dua macam yaitu eustress dan distress. Distress adalah derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat. Eustress adalah pengalaman stress yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Jadi dapat disimpulkan bahwa distress merupakan stress yang merugikan (stress negatif) dan eustress merupakan stress yang menguntungkan (stress positif).<sup>33</sup>

Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam ini disebut penekan (*stressor*). Stres sangat mungkin

---

<sup>32</sup> Harsa Arif” Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru” Halaman 19

<sup>33</sup> Noor Riefma Hidayah” Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational support, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah” Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1 No. 2 Tahun 2019

dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.<sup>34</sup>

## B. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

### a. Stres sebagai stimulasi

Stres sebagai stimulasi merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulasi memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulasi lingkungan dengan respon individu.

### b. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), dimana penekan adalah kejadian esteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

### c. Stres sebagai stumulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil

---

<sup>34</sup> Herdianti Husain "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar" Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. 15

interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.<sup>35</sup>

Stres kerja merupakan bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kerjanya secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya. Stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan karyawan karena menghadapi sebuah tuntutan yang cukup besar, sebuah hambatan serta adanya kesempatan penting sehingga akan mempengaruhi pikiran, kondisi fisik seseorang dan emosi karyawan.<sup>36</sup>

### C. Penyebab Stress Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Meskipun stres dapat disebabkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor. Hampir setiap pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Tetapi bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan. Konsekuensi stres dapat dibagi ke dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisikologis, psikologis, dan perilaku.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Ibid 16

<sup>36</sup> Taufiq Prasetya Pradana "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja" Manajemen Universitas Islam Indonesia. 48

<sup>37</sup> Ibid 50

### 1) Gejala fisikologis

fisikologis lebih mengarah pada perubahan metabolisme meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, hingga menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas, jika ada pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya.

### 2) Gejala psikologis

Dalam gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke

pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.<sup>38</sup>

### 3) Gejala perilaku

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.<sup>39</sup>

## D. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

### 1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

---

<sup>38</sup> Ibid 51

<sup>39</sup> Ibid 52

## 2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.<sup>40</sup>

## 3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.<sup>41</sup>

## E. Indikator Stress Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stress kerja, yang terdiri dari:

### A. Aspek fisiologis.

Indikator fisiologis yaitu indikator stres kerja yang ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stress kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan

---

<sup>40</sup> Zulmi Amando Putra” Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELIAN MITRA KARYA (pergudangan platinum) Pekanbaru” Manajemen Universitas Islam Riau. 26

<sup>41</sup> Ibid 27

detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala Fisiologis adalah:<sup>42</sup>

1. Meningkatnya tekanan darah, detak jantung, serta risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler.
2. Cepat merasakan lelah fisik.
3. Merasakan pusing kepala atau sakit kepala.
4. Merasakan otot yang tegang.
5. Mengalami gangguan pernapasan, termasuk sering marah
6. Susah untuk tidur dan terjadi gangguan disaat akan tidur.
7. Badan dan telapak tangan berkeringat dingin.

b. Aspek psikologis,

Yaitu stress kerja akibat gangguan psikologis yaitu hubungan yang erat dengan kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stress adalah :

1. Kecemasan, ketegangan
2. Mudah marah, sensitive dan jengkel
3. Kebingungan, gelisah
4. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
5. Kebosanan
6. Tidak puas terhadap pekerjaan

---

<sup>42</sup> Taufiq Prasetya Pradana “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja” Halaman 52

7. Menurunnya fungsi intelektual
  8. Kehilangan konsentrasi
  9. Hilangnya kreativitas
  10. Tidak bergairah untuk bekerja
  11. Merasa tidak berdaya
  12. Merasa gagal
  13. Mudah lupa
  14. Rasa percaya diri menurun
- c. Aspek behavioral atau tingkah laku.

Yaitu stres kerja yang dialami karyawan yang ditunjukkan dengan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri stres akibat tingkah laku adalah:

1. Menghindari absensi.
2. Menurunnya produktivitas dan performansi.
3. Sering makan yang terlalu banyak atau sebaliknya.
4. Tindakan yang berlebihan.
5. Menurunnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya serta keluarga.
6. Kurang bergairah untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Ibid 53

Adapun indikator stress kerja sebagai berikut:

1. Psikologis, meliputi : Cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental
2. Fisik, meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, masalah tidur
3. Perilaku, meliputi : Merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

### ***3. Kinerja Karyawan***

#### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Fitria Febryana “Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy” Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 9

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Definisi lain “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.<sup>45</sup>

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>46</sup>

## B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

---

<sup>45</sup> Ibid 10

<sup>46</sup> Ibid 11

kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari:<sup>47</sup>

- a. Minat dalam bekerja
- b. Penerimaan delegasi tugas, dan
- c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu ada faktor penyebabnya. Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar perbedaan itu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a).Faktor kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b).Faktor motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra)

---

<sup>47</sup> Ibid 12

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>48</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- a).Faktor internal Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai antara lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan.
- b).Faktor eksternal Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dari organisasi di mana pegawai bekerja, antara lain imbalan, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, kebijakan organisasi, dan tugas yang diberikan.<sup>49</sup>

### C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

---

<sup>48</sup> Ibid 13

<sup>49</sup> Ibid 15

a.) Adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1). Pertanggung jawaban Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- 2). Pengembangan Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa bimbingan, pelatihan, atau bantuan lainnya.

b.) Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja dari seorang pegawai.<sup>50</sup>

c.) Unsur-unsur yang Digunakan dalam Penilaian kinerja karyawan

Unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1). Prestasi Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan

---

<sup>50</sup> Robbi “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pulik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar” Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar 19

- 2).Kedisiplinan Penialain disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya
- 3).Kreatifitas Penialaian kemampuan karyawan dalam mengembangkann kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Bekerja sama Penialaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- 5).Kecakapan Penialaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.<sup>51</sup>
- 6).Tanggung jawab Penialaian kesediaan karyawan dalam mepertanggung jawabkan kebjsanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.<sup>52</sup>

#### d. Pelaku penilaian kinerja

Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

- 1).Atasan langsung, Semua hasil evaluasi kerja pada tingkata bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut

---

<sup>51</sup> Ibid 21

<sup>52</sup> Ibid 22

- 2).Rekan sekerja, Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- 3).Pengevaluasi diri sendiri, Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukrela dan pemberian kuasa.<sup>53</sup>
- 4).Bawahan langsung, Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- 5).Pendekatan menyeluruh, Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan atasan dan rekan sekerja.<sup>54</sup>

#### D . Indikator Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan. Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam

---

<sup>53</sup> Ibid 23

<sup>54</sup> Ibid 24

pekerjaan itu. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan

Ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1.Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2.Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3.Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4.Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.<sup>55</sup>

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **A. Pengertian Motivasi**

Menurut William J. Stanton pada buku Manajemen sumber daya manusia perusahaan mengemukakan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (motivasi adalah suatu motif kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Sedangkan Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam buku Manajemen sumber daya manusia perusahaan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu)<sup>56</sup>

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Pada satu hari tertentu, seorang karyawan dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja seminimal mungkin.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Sandhi Fialy Harahap, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

<sup>56</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (cet. Ketujuh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007), 93.

<sup>57</sup> Griffin, Manajemen (Jakarta : Erlangga, 2004), h. 38.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan, apakah tindakan tersebut jadi atau tidak, hal tersebut tergantung dari seberapa besar motivasi yang muncul di dalam diri seseorang.<sup>58</sup>

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan.<sup>59</sup>

Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan (*wants*), kebutuhan (*needs*), dan dorongan (*push*). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong manusia untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.<sup>60</sup>

## B. Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

---

<sup>58</sup> Oktiani, Ifni. "Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik." *Jurnal kependidikan* 5.2 (2017): 216-232..

<sup>59</sup> Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), 141.

<sup>60</sup> Prasastono, Ndaru. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan hotel muria semarang." *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisata* 11.2 (2012). 35.

1. Motivasi intrinsik. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.
2. Motivasi ekstrinsik Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.<sup>61</sup>

Selanjutnya Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia ( 2003 : 373 ) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja

---

<sup>61</sup> Andi Kafrawi Jafar "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pt. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa" manajemen universitas Muhammadiyah Makassar,. 9

yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif.<sup>62</sup>

Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas insentif khususnya mengenai bonus.<sup>63</sup>

Menurut Sondang P. Siagian ( 2006 : 269 ), dalam bukunya Manajemen sumberdaya manusia menegaskan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.<sup>64</sup>

Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarnya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel.<sup>65</sup>

### C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

---

<sup>62</sup> Ibid 10

<sup>63</sup> Ibid 11

<sup>64</sup> Ibid 12

<sup>65</sup> Ibid 13

Ada lima variabel yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu:

- 1).Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan, papan. Bagi karyawan yang dimaksud adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah, dan fasilitas lainnya seperti rumah dinas, kendaraan, dan lain-lain. Hal-hal tersebut menjadi motif dasar bagi seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktifitas yang tinggi untuk perusahaan.<sup>66</sup>
- 2).Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari sesuatu yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.<sup>67</sup>
- 3).Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencerminkan kebutuhan akan afiliasi dan memiliki teman. Acara-acara sosial perusahaan (seperti pesta liburan, tim-tim

---

<sup>66</sup> Muhammad Nafi' Atqiya "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada pt. Pindad Malang" Manajemen Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang,. 19

<sup>67</sup> Ibid 20

olahraga, menjadi sponsor kegiatan-kegiatan sosial masyarakat) menyediakan peluang-peluang sosialisasi.

4).Kebutuhan dihargai. Kebutuhan ini meliputi pemerolehan pengakuan dan status, yaitu dengan memberikan penghargaan seperti tropi dan sertifikat.

5).Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi total yang bisa dipenuhi melalui pengembangan kecakapan, seperti pertemuan sharing ilmu antar karyawan, atau eminar di luar perusahaan.<sup>68</sup>

Karyawan didorong untuk bekerja keras guna mencapai tujuan perusahaan melalui motivasi. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

- Kebutuhan Hidup
- Kebutuhan Masa Depan
- Kebutuhan Harga diri
- Kebutuhan Pengakuan Prestasi<sup>69</sup>

Disamping itu, motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses

---

<sup>68</sup> Ibid 21

<sup>69</sup> Putri Kurnia Sari" Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger" Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam - JIEBI Vol. 4 No. 1 Tahun 2022

psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

#### 1. Faktor internal

- a).Kematangan Pribadi Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.<sup>70</sup>
- b).Tingkat Pendidikan Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.
- c).Keinginan dan Harapan Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- d).Kebutuhan Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

---

<sup>70</sup> Ibid 23

e).Kelelahan dan kebosanan Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.<sup>71</sup>

## 2. Faktor Eksternal

a).Kondisi Lingkungan kerja Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b).Kompensasi yang memadai Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c).Supervisi yang Baik Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Ibid 24

<sup>72</sup> Ibid 25

d).Ada Jaminan Karier Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e).Status dan Tanggung Jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f).Peraturan yang Fleksibel Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Ibid 26

#### D. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (hierarchical of needs thry) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Robbins, 2008:223) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

##### 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

##### 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

##### 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain

##### 4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

##### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.<sup>74</sup>

#### E. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>75</sup>

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.<sup>76</sup>

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

---

<sup>74</sup> Kartika Dwi Arisanti, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri, Hal 104

<sup>75</sup> Ibid 25

<sup>76</sup> Ibid 26

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.<sup>77</sup>

### ***C. Kerangka Pemikiran***

Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Mandiri Kcp Imam Bonjol” Penelitian Ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan dan Beban kerja dan stress kerja yang menjadi variabel mempengaruhi atau variabel independen, motivasi sebagai variabel moderating atau moderasi yang bisa memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen.

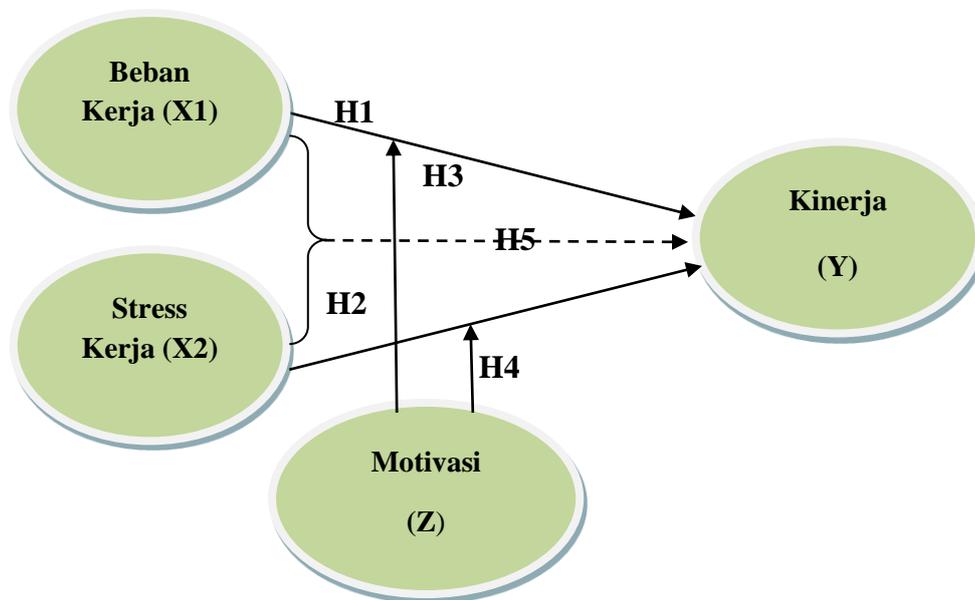
Peneliti ingin mengetahui apakah Beban kerja dan Stress kerja karyawan Bank mandiri Kcp imam bonjol berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:

---

<sup>77</sup> Ibid 27

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



#### ***D. Hipotesis***

Berdasarkan Kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1:**Beban Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank mandiri

**H2:**Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinejra Karyawan Di bank mandiri

**H3:**Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

**H4:** Stress kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

**H5:** Beban Kerja dan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Pendekatan dan Desain Penelitian***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis yang bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian ini adalah sebab akibat (kausalitas) karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan, variabel independen adalah Beban kerja dan Stress kerja, dan variabel moderasi adalah Motivasi<sup>78</sup>

#### ***B. Populasi dan Sampel***

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

Populasi Menurut Sugiyono. adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas karakteristik dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol

---

<sup>78</sup> Anisa febria, "Efek Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Kebijakan Utang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan" 2019, Hal 49.

## **2. Sampel**

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Mandiri KCP Imam Bonjol Yang berjumlah 38 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan responden. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### ***C. Variable Penelitian***

#### **1. Variabel Bebas (variabel independen)**

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini Variabel bebas (X) adalah

X1: Beban Kerja

X2: Stress Kerja

#### **2. Variabel Terikat (variabel dependen)**

Variabel terikat atau Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini Variabel terikat (Y) adalah

Y: Kinerja Karyawan

### 3. Variabel Moderasi

Variabel Moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Variabel Moderasi (Z) adalah

Z: Motivasi

#### *D. Definisi Operasional*

Berdasarkan judul di atas, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu adanya definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya untuk mengukur suatu variabel.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini Berdasarkan;

**Tabel 3.1**

#### **Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
1.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) Pemahaman substansi dasar tentang bekerja; (2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan; (3) Menyelesaikan tugas	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai

		yang menantang; (4) Sikap terhadap waktu <sup>79</sup>	(S.R.M. Koesomowidjojo)
2.	Stress Kerja (X2)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Jika seorang/pegawai mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/pegawai tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya <sup>80</sup>	1. Psikologis 2. Fisik 3. Perilaku  (Robbins)
3.	Motivasi (Z)	Motivasi merupakan sebuah proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan

<sup>79</sup> Afia Halida Nadiaty. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik" Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2019, Hal 387

<sup>80</sup> Herdianti Husain" Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. 2019 Hal 49

		Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan mengenai apa yang membuat individu 'bergerak'. <sup>81</sup>	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri  Abraham Maslow dalam (Robbins,)
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. <sup>82</sup>	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektifitas 5.Komitmen Organisasi  (Bernardin & Russel,)

### ***E. Instrument Penelitian***

Instrumen dalam penelitian ini adalah Kusioner dan angket yaitu penyebaran angket dimana di dalamnya berisi pertanyaan yang akan diberikan kepada karyawan Bank Sulteng KCP Imam Bonjol. Pertanyaan tersebut dibuat dengan skala Likert.

Skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju,

---

<sup>81</sup> Anggraini, Bella Fitri. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada gandhok group yogyakarta*. Diss. Upn'veteran" yogyakarta, 2022. Hal 104

<sup>82</sup> Taufiq Prasetya Pradana" *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja*" 2018 Hal 78

setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju<sup>83</sup> Contoh Kategori Pernyataan dengan jawab sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Tidak memutuskan	Setuju	Sangat setuju

#### ***F. Teknik Pengumpulan Data***

##### **1. Observasi**

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi..

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar

---

<sup>83</sup> Nurbaiti, Yuliza, "Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS." *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 5.1 (2020): 73-85.

kuesioner.<sup>84</sup> Adapun responden disini yaitu karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol.

### ***G. Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi dengan menggunakan SPSS 26.0 for windows sebagai alat ukurnya.

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>85</sup>

##### 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Royhan al kamil, " pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di pt. Kanaya, jakarta" 2016, hal 62.

<sup>85</sup> Harbani Pasolong, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung: ALFABETA, 2011), 175

<sup>86</sup> Muri Yusuf, Metode Penelitian: Kuantitatif Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, (Cet. 1, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 242.

### 3.) Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi dasar tersebut, maka hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Penyimpangan tersebut asumsi dasar tersebut dalam regresi dapat menimbulkan masalah, seperti standar kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga sangat besar, dapat dideteksi atau variasi dari pengaruh masing-masing variabel bebas tidak koefisiennya tidak minim lagi. Asumsi dasar yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita<sup>87</sup> Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov- smirnov. Dasar pengambilan keputusannya antara lain:

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

---

<sup>87</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 53.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari obeservasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/ berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendektesi Multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai Variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  maka tidak terjadi Multikolinearitas, tetapi jika  $VIF > 10$  dan  $tolerance > 0,1$  maka terjadi Multikolinearitas.

#### 4) Analisis Regresi Moderasi

Untuk menguji Motivasi sebagai variabel moderasi pada Beban kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja, digunakan metode Moderated Regression Analysis. Salah satu metode untuk menganalisis variabel moderasi adalah regresi moderasi. Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (independen) dengan variabel tergantung (dependen).

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja yang di moderasi oleh motivasi. Untuk menentukan apakah efek variabel moderasi signifikan, regresikan persamaan asli (tanpa moderasi). Kemudian, regresikan persamaan asli ditambah variabel moderasi . Kedua persamaan tersebut adalah sebagai berikut.<sup>88</sup>

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

$\alpha$  : Konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X1 : Variabel bebas pertama

---

<sup>88</sup> Annisa Febria “Efek Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Kebijakan Utang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan” 2019 Hal 41

X2 : Variabel bebas kedua

#### 5) *Moderate Regression Analysis (MRA)*

Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya, sehingga persamaan umumnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2$$

Sebagai contoh dengan Y adalah Kinerja, X1 adalah beban kerja X2 Stress kerja dan X1 X2 adalah perkalian antara Beban Kerja dengan Stress Kerja. Hipotesis moderating diterima jika variabel X1 X2 mempunyai pengaruh terhadap Y atau tidak. Model ini biasanya menyalahi asumsi multikolinieritas.

##### a. *Absolut Residual*

Model ini mirip dengan MRA, tetapi variabel moderating didekati dengan selisih mutlak (*absolut residual*) antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya. Penerimaan hipotesis juga sama, dan model ini masih riskan terhadap gangguan multikolinearitas meskipun risiko itu lebih kecil dari pada dengan metode MRA.

##### b. *Residual*

Model ini menggunakan konsep *lack of fit* yaitu hipotesis moderating diterima terjadi jika terdapat ketidakcocokan dari deviasi hubungan linear antara variabel independen. Langkahnya adalah dengan meregresikan antara Beban kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja dan dihitung nilai residualnya. Pada program *SPSS* dengan *klik*

*save* pada *regression*, lalu klik pada *unstandardized residual*. Nilai residual diambil nilai absolutnya lalu diregresikan antara Beban kerja terhadap *absolut residual*. Hipotesis moderating diterima jika nilai t hitung adalah negatif dan signifikan.

Model moderating ditentukan dengan tinjauan teoritis, sehingga analisis dengan moderating hanya mengkonfirmasi saja teori tersebut apakah cocok dengan model empiris. Tidak boleh menggunakan alat statistik moderating untuk mengidentifikasi bahwa variabel itu merupakan variabel moderating. Untuk pengujian uji asumsi klasik yang lain tetap harus dilakukan pada setiap metode yang akan digunakan. Meskipun demikian, untuk metode absolut residual tidak dapat dilakukan uji multikolinearitas karena modelnya hanya menjadi regresi linear sederhana.

## 6) Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini diartikan sebagai jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan alternatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Caranya untuk menguji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.<sup>89</sup>

### a. Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel Independen yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Dependen. Untuk

---

<sup>89</sup> V. Wiratna Sujarweni, Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami.

mengetahui koefisien penentu yaitu dengan mengkuadratkan koefisien parsial yang akan menjadi koefisien penentu parsial yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datangnya dari variabel X1, X2 dan Z.

#### b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable Independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Dependen/terikat.<sup>90</sup> Untuk mengetahui apakah variabel Independen berpengaruh signifikan terhadap variabel Independen, dilakukan perbandingan antar Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

#### c. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur atau melihat seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel idependen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banya kemampuan variabel X menerangkan variabel Y di mana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya jika R<sup>2</sup> (semakin kecil mendekati nol, maka akan di katakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen). Hal ini berarti model yang di gunakan lemah atau belum kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen tersebut.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> 55 Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013). 139

<sup>91</sup> Halin, Hamid. "Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan semen baturaja di palembang pada pt semen baturaja (PERSERO) Tbk." *Jurnal Ecoment Global* 3.2 (2018): 79-94.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### *A. Gambaran Umum Objek Penelitian*

##### **1. Sejarah Bank Mandiri**

Bank Mandiri didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari restrukturisasi perbankan di Indonesia. Bank ini merupakan hasil penggabungan dari empat bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara), yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Exim, dan Bank Pembangunan Indonesia. Setelah didirikan, Bank Mandiri berperan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia yang sedang pulih dari krisis keuangan Asia pada tahun 1997-1998.

Bank Mandiri fokus pada perluasan jaringan cabang dan layanan perbankan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Selama bertahun-tahun, Bank Mandiri terus berkembang menjadi salah satu bank terbesar dan terkemuka di Indonesia. Bank ini terus melakukan inovasi dalam produk dan layanan perbankan, serta memperluas jangkauan cabang dan jaringan ATM di seluruh negeri. Seiring dengan perkembangan teknologi, Bank Mandiri aktif mengembangkan layanan perbankan digital. Mereka meluncurkan aplikasi perbankan online dan mobile banking yang memudahkan nasabah untuk melakukan transaksi perbankan kapan pun dan di mana pun. Bank Mandiri juga berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia. Melalui berbagai program CSR (Corporate Social Responsibility) dan inisiatif sosial, Bank Mandiri terlibat dalam berbagai kegiatan yang membantu

masyarakat dan lingkungan sekitar. Bank Mandiri telah meraih berbagai penghargaan dan prestasi dalam industri perbankan, baik di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini mencerminkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan kontribusi positif terhadap perekonomian Indonesia. Bank Mandiri memiliki cabang-cabang di berbagai kota di Indonesia, termasuk di Palu.

## 2. Visi dan Misi Bank Mandiri

### a) Visi Bank

Menjadi partner finansial pilihan utama Anda

### b) Misi Bank

Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah

<b>PIMPINAN CABANG IMAM BONJOL</b>
1.Johny S Rumayar
2.AB.Bulsarah
3.Aris Sutantio
4.Hisbullah
5.Qomarul Arief M
6.Yurdeli Mochtar
7.Olvin Malonda
8. Toni
9. Bintoro
10. Warham

## ***B. Hasil Penelitian***

### ***1. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian***

Penelitian Ini dilakukan pada Bank Mandiri KCP Imam bonjol kota palu Sulawesi tengah. Data Penelitian menggunakan Instrumen Kuesioner yang di bagikan kepada pegawai bank mandiri kcp imam bonjol sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Deskripsi Kuesioner**

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
38	38	38	38	100%

*Sumber: Hasil Kuisisioner Penelitian, 2024*

Pada Tabel Diatas dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam deskripsi responden yang dimasukkan kedalam sampel berdasarkan jenis kelamin, Usia. Sebagai berikut:

#### **a. Berdasarkan Jenis kelamin**

**Tabel 4.2**

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	14	37%
Perempuan	24	63%
Total	38	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2024*

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa 38 orang sampel dalam penelitian ini yang seperti terlihat pada tabel tabel diatas, sebagian besar merupakan responden perempuan berjumlah 24 orang dengan presentase sebesar (63%) sedangkan responden laki-laki berjumlah 14 orang dengan presentase (37%)

#### **b. Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
20-30 Tahun	15	40%
31-40 Tahun	10	26%
41-50 Tahun	8	21%
>51 tahun	5	13%
Total	38	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2024*

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia.

Dimana responden berdasarkan usia terbanyak pada usia 20-30 tahun sebanyak 15 (50%) kemudian untuk berdasarkan usia terkecil pada usia >51 tahun sebanyak 5 responden (13%)

## **2. Deskripsi Variabel Pernyataan Responden**

Apabila data telah terkumpul dan tertabulasi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Beban kerja dan Stress kerja ( Variabel Independen) Kinerja (Variabel Dependen) Motivasi (Variabel Moderating). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu harus di buat interval Rumus yang digunakan menurut

Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:<sup>92</sup>

Rumusan umum :

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

M : Skor Maksimal

N : Skor Minimal

K : Jumlah kategori

Perhitungan adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 : Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 : Kurang Baik
3. 2,61 – 3,40 : Cukup Baik
4. 3,41 – 4,20 : Baik
5. 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

---

<sup>92</sup> Yogi Iskandar, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu, (Skripsi), 54.

## 1.) Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

**Tabel 4.4****Pengukuran Skala Sampel Variabel X1****Beban Kerja (X1)**

Beban Kerja (X1)															
Butir Soal	5		4		3		2		1		N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
	X1.1	20	52,63	15	39,47	3	7,89		0,00						
X1.2	22	57,89	12	31,58	4	10,53		0,00		0,00	38	170	4,47	89,47	Sangat Baik
X1.3	20	52,63	15	39,47	3	7,89		0,00		0,00	38	169	4,45	88,95	Baik
X1.4	19	50,00	16	42,11	3	7,89		0,00		0,00	38	168	4,42	88,42	Baik
X1.5	20	52,63	14	36,84	4	10,53		0,00		0,00	38	168	4,42	88,42	Baik
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>53,16</b>	<b>72</b>	<b>37,89</b>	<b>17</b>	<b>8,95</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>190</b>	<b>844</b>	<b>4,44</b>	<b>88,84</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari jawaban responden terhadap Variabel Beban Kerja Sebesar 4,44 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan indikator pada variabel Beban Kerja dengan indikator diatas diyakini telah dinilai Baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

## 2.) Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Stress Kerja (X2)

Tabel 4.5

## Pengukuran Skala Sampel Variabel X2

## Stress Kerja (X2)

Stress Kerja (X2)															
Butir Soal											N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
	5		4		3		2		1						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
X2.1	19	50,00	12	31,58	5	13,16	2	5,26		0,00	38	162	4,26	85,26	Baik
X2.2	18	47,37	14	36,84	6	15,79		0,00		0,00	38	164	4,32	86,32	Baik
X2.3	24	63,16	11	28,95	3	7,89		0,00		0,00	38	173	4,55	91,05	Sangat Baik
X2.4	16	42,11	16	42,11	6	15,79		0,00		0,00	38	162	4,26	85,26	Baik
X2.5	28	73,68	5	13,16	5	13,16		0,00		0,00	38	175	4,61	92,11	Sangat Baik
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>55,26</b>	<b>58</b>	<b>30,53</b>	<b>25</b>	<b>13,16</b>	<b>2</b>	<b>1,05</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	190	836	<b>4,40</b>	88,00	Baik

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat di ketahui bahwa nilai rata-rata dari jawaban responden terhadap Variabel Stress Kerja Sebesar 4,40 yang menunjukkan bahwa sebagian besar respodnden menyatakan indikator pada variabel Stress kerja dengan indikator diatas diyakini telah dinilai Baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa Stress kerja dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

## 3.) Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.6

## Pengukuran Skala Sampel Variabel Z

## Motivasi (Z)

Motivasi (Z)															
Butir Soal											N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
	5		4		3		2		1						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Z.1	23	60,53	11	28,95	4	10,53		0,00		0,00	38	171	4,50	90,00	Sangat Baik
Z.2	23	60,53	12	31,58	2	5,26	1	2,63		0,00	38	171	4,50	90,00	Sangat Baik
Z.3	21	55,26	12	31,58	5	13,16		0,00		0,00	38	168	4,42	88,42	Baik
Z.4	18	47,37	16	42,11	4	10,53		0,00		0,00	38	166	4,37	87,37	Baik
Z.5	21	55,26	12	31,58	5	13,16		0,00		0,00	38	168	4,42	88,42	Baik
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>55,79</b>	<b>63</b>	<b>33,16</b>	<b>20</b>	<b>10,53</b>	<b>1</b>	<b>0,53</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	190	844	<b>4,44</b>	88,84	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata rata dari jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Sebesar 4,44 yang menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan indikator pada variabel Motivasi dengan indikator diatas diyakini telah dinilai Baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat diterima dengan baik oleh karyawan

## 4.) Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Stress Kerja (Y)

**Tabel 4.7****Pengukuran Skala Sampel Variabel Y****Kinerja (Y)**

Kinerja (Y)															
Butir Soal	5		4		3		2		1		N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
	Y.1	18	47,37	15	39,47	5	13,16		0,00						
Y.2	24	63,16	12	31,58	2	5,26		0,00		0,00	38	174	4,58	91,58	Sangat Baik
Y.3	23	60,53	14	36,84	1	2,63		0,00		0,00	38	174	4,58	91,58	Sangat Baik
Y.4	21	55,26	12	31,58	4	10,53	1	2,63		0,00	38	167	4,39	87,89	Baik
Y.5	22	57,89	10	26,32	5	13,16	1	2,63		0,00	38	167	4,39	87,89	Baik
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>56,84</b>	<b>63</b>	<b>33,16</b>	<b>17</b>	<b>8,95</b>	<b>2</b>	<b>1,05</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	190	847	<b>4,46</b>	89,16	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari jawab responden terhadap Variabel Kinerja sebesar 4,46 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan indikator Kinerja dengan indikator diatas diyakini telah dinilai Sangat Baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

## C. Deskripsi Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data yaitu proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistic untuk menganalisis Pengaruh Beban kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Bank Mandiri KCP Imam Bonjol

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### 1.) Uji Validitas

Menurut Ghozali ,uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak valid. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesnioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada Pegawai Bank mandiri KCP imam bonjol dengan menggunakan uji korelasi *Perason Product moment* pada *Software SPSS*.

Kriteria Uji Validitas

Jika  $r > 0,30$  Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

Jika  $r < 0,30$  Maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Febriani, “Pengaruh Literasi Keuangan dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja UMKM di Kota Malang” (2022).

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**

Validitas	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X1	1	0,414	≥0,3202	Valid
	2	0,459		
	3	0,466		
	4	0,502		
	5	0,472		

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,3202 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)**

Validitas	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X2	1	0,576	≥0,3202	Valid
	2	0,623		
	3	0,384		
	4	0,499		
	5	0,360		

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator variabel X2 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,3202 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)**

Validitas	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Z	1	0,568	≥0,3202	Valid
	2	0,337		
	3	0,490		
	4	0,461		
	5	0,418		

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel Z dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ . Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,3202 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)**

Validitas	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Y	1	0,492	≥0,3202	Valid
	2	0,427		
	3	0,403		
	4	0,511		
	5	0,510		

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator variabel Y dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ . Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,3202 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan

## 2.) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, jawab responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pernyataan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS ( *Statistical Packaged For Sosial Siencse*) versi 26 For Windows dengan uji statistik *Cronbach's Alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari  $>0,60$ .<sup>94</sup>

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<i>Reliability Statistics</i>		
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
Beban Kerja (X1)	0,620	5
Stress Kerja (X2)	0,652	5
Motivasi (Z)	0,639	5
Kinerja (Y)	0,628	5

*Sumber: Data Output SPSS.26, 2024*

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan Variabel X1 Nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,620, Variabel X2 nilai *cronbach's alpha* 0,652, variabel Z nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,639 dan variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,628 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X,Y dan Z adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat di lanjutkan ke jenjang selanjutnya.

---

<sup>94</sup> Ibid

#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0.05% atau 0,05.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21483905
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.063
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah di lakukan uji data dengan SPSS 26. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penenlitan ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Asymp*.

*Sig. (2-tailed)* nilainya 0.200 dimana  $>0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel tersebut maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus di bawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas<sup>95</sup> Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut:

**Tabel 4.14**

### Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	4.499		1.018	.316		
	Beban Kerja (X1)	.520	.158	.479	3.300	.002	.913	1.096
	Stress Kerja (X2)	.173	.129	.190	1.343	.188	.958	1.044
	Motivasi (Z)	.107	.138	.112	.777	.442	.929	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber : Data Output SPSS 26, 2024*

<sup>95</sup> Ibid 35

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana variabel Beban kerja mendapatkan nilai 0,913, variabel Stress kerja mendapatkan nilai 0,958 dan motivasi mendapatkan nilai 0,929 dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan sebuah uji data dalam statistik.<sup>96</sup>

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.056	2.721		1.491	.145
	X1	.027	.095	.049	.281	.780
	X2	-.110	.078	-.238	-1.410	.168
	Z	-.057	.083	-.118	-.690	.495

a. Dependent Variable: ABS\_RES

<sup>96</sup> Ibid, 169

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dikatakan bahwa nilai variabel X1 memiliki nilai signifikan  $0,780 > 0,05$  yang berarti variabel Beban kerja tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada variabel X2 nilai signifikan  $0,168 > 0,05$  yang berarti variabel Stress kerja tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan variabel Z dengan nilai  $0,495 > 0,05$  yang berarti Motivasi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Ketiga variabel yang diteliti tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai  $\text{sig.} > 0,05$ .

#### ***E. Analisis Regresi Linear Berganda***

Pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, analisis regresi linear berganda adalah salah satu metode atau alat analisis *statistic non parametric* yang berfungsi menganalisis kaitan hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian yang berbeda, yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa hasil observasi dan pengukuran yang berkelompok. Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variabel penelitian<sup>97</sup> Berikut ini adalah hasil uji data yang merupakan data output SPSS 26.

---

<sup>97</sup>Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014).

Tabel 4.16

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.122	4.016		1.524	.136
Beban Kerja (X1)	.549	.152	.506	3.602	.001
Stress Kerja (X2)	.182	.128	.200	1.426	.163

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.122 + 0,549X_1 + 0,182X_2$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yang mana variabel X1 (Beban Kerja) dan Variabel X2 (Stress Kerja) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (Kinerja), hasil perhitungan diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan linear menunjukkan angka 6.122 ini diartikan jika variabel independen yaitu X1 (Beban Kerja) dan X2 (Stress Kerja) diasumsikan (0)
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,549 ; artinya jika variabel independen (X2) nilainya tetap dan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,549. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara (X1) dengan (Y), semakin naik (X1) maka semakin naik nilai (Y)
3. Koefisien regresi variabel Stress kerja (X2) sebesar 0,182 ; artinya jika variabel independen (X1) nilainya tetap dan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara (X2) dengan (Y) semakin naik (X2) maka semakin naik nilai (Y)

#### ***F. Uji Hipotesis***

##### ***1. Hipotesis T***

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X1) dan (X2) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen (Y) atau tidak.<sup>98</sup> Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

---

<sup>98</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Hipotesis T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.122	4.016		1.524	.136
Beban Kerja (X1)	.549	.152	.506	3.602	.001
Stress Kerja (X2)	.182	.128	.200	1.426	.163

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel 4.17 hasil perhitungan statistik diatas, uji T dari variabel apabila dimasukan dalam regresi terlihat sebagai berikut :

- a) Diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) diperoleh  $t_{hitung} = 3.60 > t_{tabel} = 2.03$  dan nilai signifikansi (sig). 0,01 lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 artinya  $0,01 < 0,05$  dengan ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Bank mandiri KCP imam bonjol
- b) Diketahui bahwa variabel Stress Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung} = 1.42 < t_{tabel} = 2.03$  dan nilai signifikan (sig). 0,163 lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ )  $> 0,05$  dengan menunjukkan bahwa variabel Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Bank mandiri KCP Imam bonjol

## 2. Hipotesis F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X1) dan (X2) benar-benar memberikan kontribusi secara bersama-sama

atau simultan terhadap variabel dependen (Y) atau tidak.<sup>99</sup> Hasil datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Hipotesis F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.818	2	13.909	8.759	.001 <sup>b</sup>
	Residual	55.577	35	1.588		
	Total	83.395	37			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant),Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2)

Pada tabel 4.18 hasil Uji Anova (*Analysiss Of Varians*) atau *F test* diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Beban Kerja (X1) dan Stress kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 8,75 > F_{tabel} 2,88$  sehingga disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y).

### **G. Uji Variabel Moderating**

Uji ini digunakan untuk menguji variabel Motivasi (Z) memoderasi pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja. Adapun syarat pengujiannya adalah:

---

<sup>99</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013). 139.

Model ini menggunakan konsep *lack of fit* yaitu hipotesis moderating diterima terjadi jika terdapat ketidakcocokan dari deviasi hubungan linear antara variabel independen. Langkahnya adalah dengan meregresikan antara Beban kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja dan dihitung nilai residualnya. Pada program SPSS dengan *klik save* pada *regression*, lalu klik pada *unstandardized residual*. Nilai residual kemudian diambil nilai absolutnya lalu diregresikan antara Beban kerja dan Stress kerja terhadap *absolut residual*. Hipotesis moderating diterima jika nilai  $T_{hitung}$  adalah negative dan signifikan atau lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05.<sup>100</sup>

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Variabel Moderating Bahwa Motivasi Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.757	2.236		2.127	.040
	Kinerja (Y)	-.159	.099	-.257	-1.599	.119

a. Dependent Variable: ABSMOD1

Sumber: Output Data SPSS 26,2024

Dilihat dari tabel 4.19 dari hasil pengujian diatas nilai  $t_{hitung}$  bernilai negatif yaitu -1.599 dan nilai signifikan 0,119 > 0,05. Artinya bahwa variabel Motivasi tidak memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank

<sup>100</sup> Lie Liana, "Analisis Regresi Dengan Variabel Moderating," *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK* XIV, No. 2 (2009) : 90–97.

mandiri KCP Imam bonjol. Karena yang menjadi patokan nilai T negatif dan signifikan jadi apabila tidak signifikan maka tidak memoderasi variabel tersebut.

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji Variabel Moderating Bahwa Motivasi Memoderasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.379	2.194		1.996	.054
	Kinerja (Y)	-.139	.098	-.232	-1.428	.162

a. Dependent Variable: ABSMOD2

Sumber: Output Data SPSS 26,2024

Dilihat dari tabel 4.20 dari hasil pengujian diatas nilai  $t_{Hitung}$  bernilai negatif yaitu -1.428 dan nilai signifikan  $0,162 > 0,05$ . Artinya bahwa variabel Motivasi tidak memoderasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank mandiri KCP Imam bonjol. Karena yang menjadi patokan nilai T negatif dan signifikan jadi apabila tidak signifikan maka tidak memoderasi variabel tersebut.

#### H. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui bagaimana presentase dari keberpengaruhan variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan statistik oleh SPSS versi 26 menunjukkan presentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.295	1.260

a. Predictors: (*Constant*), Beban Stress (X1), Stress Kerja (X2)

*Sumber : Hasil Penelitian, SPSS 26*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,295 ini artinya sebagai presentase atau variasi kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 29,5% Sedangkan sisanya 70,5% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja yang dimana tidak diteliti pada penelitian ini

### **C. Pembahasan**

#### **1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang di buktikan dengan hasil uji T. Beban kerja (X1) diperoleh  $t_{hitung}$ . 3.60 >  $t_{tabel}$  2.03 dan nilai signifikansi (sig). 0,01 lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 artinya 0,01<0,05 dengan ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja (Y) karyawan Bank mandiri KCP imam bonjol. Sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_1$  Diterima

Berdasarkan hasil pengujian, menyatakan bahwa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol, terbukti atau diterima. Maka hal tersebut menyatakan bahwa beban kerja cenderung menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan. Ketika seseorang merasa terlalu ditekan oleh tugas dan tanggung jawab yang berlebihan, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Stres dan kelelahan ini dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan fokus karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan Adapun alasan lain mengapa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Ketika karyawan merasa terburu-buru atau terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, mereka mungkin tidak memiliki waktu yang cukup untuk memperhatikan detail atau melakukan pekerjaan dengan cermat. Akibatnya, kualitas pekerjaan dapat menurun, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan. sehingga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Sabar ganda manado.<sup>101</sup>

## 2) Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Yang di buktikan dengan hasil uji T. Stress Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  1.42 <  $t_{tabel}$  2.03 dan nilai signifikan (sig). 0,163 lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,05 dengan menunjukkan bahwa variabel Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Bank mandiri KCP Imam bonjol. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H<sub>2</sub> Ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian, menyatakan bahwa Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol tidak terbukti atau ditolak. Maka hal tersebut menyatakan Meskipun stres kerja dapat secara umum berdampak negatif pada kinerja karyawan akan tetapi biasanya karyawan mungkin melihat stres sebagai tantangan yang menarik, bukan sebagai beban yang menghambat. Stres yang berasal dari tugas yang menantang atau proyek-proyek yang menarik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Adapun alasan lain mengapa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

---

<sup>101</sup> Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanauw, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).

karyawan yaitu Beberapa karyawan mungkin memiliki mekanisme penanganan stres yang efektif yang memungkinkan mereka untuk mengelola tekanan dengan baik. Mereka dapat menggunakan strategi coping yang sehat, seperti olahraga, meditasi, atau manajemen waktu yang baik, sehingga stres tidak berdampak negatif pada kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nita Hotiana yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri) dimana Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>102</sup>

### 3) **Motivasi Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol**

Berdasarkan hasil penelitian uji *SPSS* menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  bernilai negatif yaitu -1.599 dan nilai signifikan  $0,199 > 0,05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berperan sebagai variabel moderasi antara Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja, tetapi tidak memiliki pengaruh. Sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_3$  Ditolak.

Motivasi tidak secara langsung menyebabkan perubahan dalam kinerja karyawan seperti yang dilakukan variabel lain seperti kompetensi atau

---

<sup>102</sup> Hotiana, Nila, and Febriansyah Febriansyah. "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 3.1 (2018): 27-36.

lingkungan kerja. Sebaliknya, motivasi berfungsi sebagai pengatur dalam interaksi antara faktor-faktor eksternal, seperti beban kerja, dan kinerja. Dalam konteks ini, motivasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, tetapi memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Artinya, tingkat motivasi karyawan dapat memperkuat atau melemahkan dampak beban kerja terhadap kinerja mereka.

Misalnya, karyawan yang sangat termotivasi mungkin lebih mampu mengatasi beban kerja yang tinggi dan tetap produktif, karena mereka merasa tertantang dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Di sisi lain, karyawan yang kurang termotivasi mungkin lebih rentan terhadap dampak negatif dari beban kerja yang tinggi, seperti stres dan penurunan kinerja. Dengan demikian, motivasi berperan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indira Hangga Rani yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi<sup>103</sup> dimana variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

#### 4) **Motivasi Memoderasi Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol**

---

<sup>103</sup> Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. "Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3.2 (2015): 164-170.

Berdasarkan hasil uji *SPSS* menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak memoderasi pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja yang di buktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  bernilai negatif yaitu -1.428 dan nilai signifikan  $0,162 > 0,05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berperan sebagai variabel moderasi antara Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja. Tetapi tidak memiliki pengaruh. Sehingga disimpulkan bahwa  $H_4$  Ditolak.

Sebagai variabel moderasi, peran motivasi adalah untuk memoderasi atau mengubah kekuatan hubungan antara stres kerja dan kinerja, bukan untuk memberikan dampak langsung pada kinerja secara independen. Ini berarti bahwa motivasi mempengaruhi sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja, bukan kinerja itu sendiri. Meskipun motivasi dapat menjadi faktor yang penting dalam menghadapi stres, ada kemungkinan bahwa karyawan tidak selalu mampu menggunakan motivasi mereka secara efektif untuk mengatasi stress kerja. Ini dapat terjadi karena faktor-faktor lain seperti tekanan eksternal, kelelahan, atau kurangnya sumber daya mental yang membatasi kemampuan karyawan bank mandiri untuk menggunakan motivasi mereka sebagai alat untuk mengatasi stress.

Motivasi tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual, seperti tingkat stres kerja. Motivasi yang tinggi mungkin tidak cukup untuk mengatasi dampak negatif stres kerja jika tidak ada upaya untuk mengurangi atau mengelolanya.

Dalam situasi tertentu, seperti situasi stres yang ekstrem atau tekanan yang berlebihan di lingkungan kerja, motivasi mungkin tidak cukup kuat untuk memoderasi efek negatif dari stress terhadap kinerja. Dalam kondisi ini, faktor-

faktor lain, seperti dukungan sosial atau manajemen stres yang lebih aktif, mungkin lebih penting dalam mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Umi Ernawati yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)<sup>104</sup> pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSSA. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan tidak dapat memoderasi pengaruh terhadap kinerja pelatihan perawat di RSSA.

#### 5) **Pengaruh Beban kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol**

Berdasarkan hasil penelitian uji *SPSS* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja Dan Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dibuktikan dengan hasil uji *F* sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 8,75 > F_{tabel} 2,88$  sehingga disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima

beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, termasuk kelelahan fisik dan mental, peningkatan tingkat kesalahan, penurunan konsentrasi, dan penurunan produktivitas. Ketika karyawan merasa terlalu diperintahkan atau

---

<sup>104</sup> Ernawati, Siti Umi. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)." *Manajemen Bisnis* 2.2 (2012).

beban kerja tidak seimbang, mereka mungkin merasa terbebani dan sulit untuk menjaga kualitas kerja mereka. Akibatnya, kinerja mereka dapat menurun.

Stress kerja adalah reaksi yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stress kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan deadline, konflik interpersonal, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Jika tidak diatasi dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan dampak negatif seperti peningkatan absensi, penurunan motivasi, gangguan tidur, dan penurunan kinerja karyawan.

Sehingga Kedua faktor tersebut dapat saling memperkuat satu sama lain. Misalnya, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang lebih besar pada karyawan. Sebaliknya, tingkat stres yang tinggi juga dapat memperburuk persepsi karyawan terhadap beban kerja mereka, menyebabkan siklus negatif yang mempengaruhi kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan manajemen beban kerja dan mengidentifikasi sumber stres kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatur ulang prioritas tugas, menyediakan dukungan dan sumber daya yang cukup, memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan, serta mempromosikan budaya kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, mengelola beban kerja dan mengurangi stres kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan secara dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro yang Berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta, ada pengaruh negative signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. dan ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> Setiawan Sutowo Putro, Bagus. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bank mandiri KCP imam bonjol Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Maka Ditarik Kesimpulan :

1. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol
2. Stress Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol
3. Motivasi tidak memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol
4. Motivasi tidak memoderasi Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol
5. Beban Kerja dan Stress Kerja Berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Imam Bonjol.

#### ***B. Saran***

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya

1. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu penelitian ini belum menyeluruh meneliti setiap cabang yang ada di Sulawesi Tengah, sehingga untuk

penelitian selanjutnya dapat meneliti setiap cabang yang ada di Sulawesi Tengah.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan mengubah objek dan subjek penelitian serta variabel dalam penelitian ini agar kemudahan kegunaan, minat dan keamanan tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Mandiri Kcp Imam Bonjol dapat diketahui kepada semua kalangan sehingga tidak ada lagi yang ketinggalan tentang digitalisasi ekonomi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afia Halida Nadiaty. *“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik”* Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2019, Herdianti Husain” *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.* 2019
- Andi Kafrawi Jafar *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pt. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa”* manajemen universitas Muhammadiyah Makassar,
- Anggraini, Bella Fitri. *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada gandhok group yogyakarta”.* Diss. Upn'veteran" yogyakarta, 2022.
- Anik Hermingsih ” *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”* Dimensi, Vol. 9, No. 3 : 574-597 (Diakses 6 Juli 2023)
- Anisa febria,”*Efek Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Kebijakan Utang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan”* 2019,
- Annisa Febria *“Efek Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Kebijakan Utang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan”* 2019
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (cet. Ketujuh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007)

- Bahri, S., dan Nisa, Y.N. (2017). "*Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*". Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1),
- Eni Mahawati. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. www.kitamenuulis.id (25 Juni 2023).
- Eric Hermawan "*Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja*" <https://greenpub.org/JIM> Vol. 1 No. 1, April 2022
- Fitria Febryana "*Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy*" Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Hapzi Ali "*Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*" <https://greenpub.org/JIM> Vol. 1 No. 1, April 2022
- Harbani Pasolong, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2011)
- Harsa Arif "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru*" Manajemen, Universitas Islam Riau.
- Harsa Arif "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru*"
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011),
- Herdianti Husain "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*" Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Halin, Hamid. "Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan semen baturaja di Palembang pada pt semen baturaja (PERSERO) Tbk." *Jurnal Ecoment Global* 3.2 (2018): 79-94.

Bank Mandiri Profil Perusahaan” Situs Resmi Bank Mandiri Indonesia

<https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/profil-perusahaan> (19 Januari 2024)

Ida Susi Dewanti,” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta*”, <Http://Jurnal.Upnyk.Ac.Id/Index.Php/Paradigma/Index> (6 Juli 2023)

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).

Indira Hangga Rani “*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*”

Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009),

*Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2019, Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 2811 – 2820

*Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 4, No.2, April 2017, 41-42

Kartika Dwi Arisanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri*,

Kevin F.S. Tambengi ” *Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut*” *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 Desember 2016,

- Koesomowidjojo S.R.M (2017). Analisis beban kerja, Jakarta, Penebar Swadaya group.
- Malarangan Hilal “*Pengaruh Promosi, Kualitas Pelayanan, Dan Motivasi Terhadap Keputusan Memilih Produk Tabungan Emas di Pegadaian Syari’ah*” Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1 No. 2 Tahun 2019
- Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012)
- Mirza Gulam Mochammad “*Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Arba Sons Company Di Kota Palu*” Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu,2022),
- Muhammad mahfudz, “*pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt bank negara indonesia (persero) tbk*”.jurnal eksekutif volume 14 no. 1 juni 2017.
- Muhammad Nafi’ Atqiya “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada pt. Pindad Malang*” Manajemen Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang,.
- Mulyani Nur “*Pengaruh kinerja pengawai terhadap kepuasan pasien di Rsud Labuang baji Makassar*” Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Noor Riefma Hidayah” *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational support, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah*” Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1 No. 2 Tahun 2019

- Ndaru, Prasastono. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel muria semarang." *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisata* 11.2 (2012).
- Oktiani, Ifni. "Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik." *Jurnal kependidikan* 5.2 (2017): 216-232.
- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Kencana 2017, Ed. 1 Cet 4)
- Putri Kurnia Sari " *Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger*" *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam - JIEBI* Vol. 4 No. 1 Tahun 2022
- Robbi " *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pulik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar*" *Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Royhan al kamil," *pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di pt. Kanaya, jakarta*" 2016,
- Sandhi Fialy Harahap, *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sentot Iskanda dan, Gredi Granada Sembada " *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*"
- slianty, Nur Risky, and Wiri Wirastuti. " *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.*" *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5.7 (2022): 2121-2130.

Sulastrri, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan,

Taufiq Prasetya Pradana "*Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja*" Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Taufiq Prasetya Pradana "*Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja*" 2018

Wiratna Sujarweni, Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami.

Yudha Adityawarman, "*Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.*" Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015

Yuliza, Nurbaiti, "Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS." *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 5.1 (2020): 73-85.

Zulmi Amando Putra" *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELIAN MITRA KARYA (pergudangan platinum) Pekanbaru*" Manajemen Universitas Islam Riau.

# **LAMPIRAN**

## LAMPIRAN I

### PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Sdr/i  
Di Tempat  
Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Hazyim  
NIM : 205150071  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Bank Mandiri KCP Imam bonjol”**, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang sudah dilampirkan. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan akademik, sehingga jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini dan kuesioner hanya dapat digunakan apabila sudah terisi.

Peneliti menyadari bahwa kehadiran kusioner ini sedikit banyak mengganggu aktivitas anda yang sangat padat. Namun dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya anda dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenarnya, Perlu diinformasikan bahwa seluruh informasi maupun data yang diperoleh dari jawaban kuesioner hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan data akan dijaga kerahasiannya. Atas bantuan dan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Palu, 28 Februari 2024

Hormat Saya,

Mohammad Hazyim

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

**Nama Instansi** :

**Nama Responden** :

**Usia Responden** : ( ) 20-  
30 tahun  
( ) 31-  
40 tahun  
( ) 41-  
50 tahun  
( ) >  
51 tahun

**Jenis Kelamin** : ( )  
Laki-laki  
( )  
Perempuan

**Jenjang pendidikan** : ( )  
SLTA ( ) D3 ( ) S1  
( ) S2  
( ) S3

**Jabatan** :

**Lama Bekerja** :

**Gaji** : ( )  
Kurang dari Rp 1.600.000  
( ) Rp  
1.600.000 - Rp 3.000.000  
( ) Rp

3.000.000 - Rp 6.000.000

(      )

lebih dari Rp 6.000.000

## **B. Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum menjawab setiap pernyataan /pertanyaan di bawah, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya tempat Bapak/Ibu/Sdr/ibekerja.
3. Pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling sesuai dengan memberikan tanda centang *check-list* (✓) pada kolom yang telah disediakan

Pilihan jawaban :

**S**

**T**

**S** : Sangat Tidak Setuju **TS** : Tidak Setuju  
**N** : Netral  
**S** : Setuju  
**SS** : Sangat Setuju

Jika anda ingin merubah jawaban untuk setiap pernyataan yang anda tandai, anda dapat menyoret jawaban pada kolom yang salah dengan (X) kemudian menandai kembali jawaban pada kolom yang anda setujui

### C. DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN

#### 1. Beban Kerja (X1)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
4.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5.	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.					

#### 2. Stress Kerja (X2)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.					
2.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan.					
3.	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
4.	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja.					
5.	Detak jantung saya terasa lebih cepat ketika deadline tugas semakin dekat					

### 3. Motivasi (Z)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi.					
2.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja.					
3.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja.					
4.	Setiap karyawan yang bekerja dengan baik, atasan saya akan mempromosikan karyawan tersebut ke level selanjutnya					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya.					

### 4. Kinerja Karyawan (Z)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
2.	Saya selalu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					

## LAMPIRAN 2

### HASIL TABULASI DATA KUESIONER

#### TABULASI KUESIONER

(X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	5	5	4	4	3	21
2	4	4	4	3	5	20
3	3	5	5	4	4	21
4	4	4	3	5	5	21
5	5	4	3	5	4	21
6	5	3	4	4	5	21
7	5	5	5	5	5	25
8	4	3	5	4	3	19
9	5	5	5	5	4	24
10	5	4	5	5	5	24
11	4	5	4	5	5	23
12	4	4	4	4	5	21
13	4	5	5	5	4	23
14	3	3	5	5	5	21
15	5	5	5	4	4	23
16	5	4	5	5	4	23
17	5	5	4	4	3	21
18	4	4	4	3	4	19
19	5	5	4	4	5	23
20	4	4	5	4	5	22
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	3	5	23
23	4	3	5	4	5	21
24	4	4	5	5	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	5	5	4	22
28	3	5	5	5	5	23
29	5	5	4	3	5	22
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	4	5	4	5	4	22
33	4	4	4	5	3	20
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	4	3	3	20
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	4	5	3	22
38	4	5	3	4	5	21

## TABULASI KUESIONER

(X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	x2
1	5	3	5	3	4	20
2	3	4	5	3	5	20
3	4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	4	3	21
5	4	3	4	5	5	21
6	4	5	5	5	5	24
7	4	3	5	4	5	21
8	3	3	4	4	5	19
9	5	4	4	4	5	22
10	2	4	5	5	5	21
11	3	4	5	4	5	21
12	5	5	4	4	5	23
13	5	4	4	5	5	23
14	4	5	5	4	5	23
15	5	5	4	5	3	22
16	5	5	5	4	5	24
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	3	4	5	20
19	5	4	5	4	5	23
20	5	4	5	3	5	22
21	3	4	5	5	3	20
22	5	4	3	5	4	21
23	4	5	5	4	5	23
24	5	5	5	4	5	24
25	4	5	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	3	4	4	3	5	19
28	4	5	5	3	3	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	5	5	22
31	5	5	5	5	5	25
32	5	3	4	5	5	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	3	5	22
37	4	5	4	4	3	20
38	3	4	5	4	5	21

## TABULASI KUESIONER

(Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	z
1	5	5	4	5	3	22
2	3	5	4	3	5	20
3	4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	3	3	20
5	4	5	3	4	5	21
6	5	5	5	4	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	4	5	5	20
9	3	5	5	4	5	22
10	4	4	5	5	3	21
11	5	5	4	4	4	22
12	5	4	5	5	5	24
13	4	5	4	3	4	20
14	5	4	5	3	5	22
15	5	5	5	4	3	22
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	4	4	23
19	5	5	5	5	4	24
20	4	5	3	5	5	22
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	5	4	5	23
23	3	5	5	5	4	22
24	5	5	4	5	4	23
25	5	5	4	4	4	22
26	5	4	5	5	4	23
27	5	4	3	5	5	22
28	5	4	3	5	5	22
29	4	4	4	5	3	20
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	5	5	5	23
33	5	4	5	4	5	23
34	4	2	4	4	4	18
35	5	5	4	4	5	23
36	4	3	5	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	4	5	5	5	5	24

## TABULASI KUESIONER

(Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	5	5	4	22
4	3	4	4	5	5	21
5	4	4	5	5	5	23
6	4	4	5	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	4	5	23
9	4	5	5	3	5	22
10	4	5	5	5	3	22
11	3	5	5	2	3	18
12	4	5	3	4	5	21
13	4	5	5	4	5	23
14	5	5	5	4	3	22
15	5	4	4	5	5	23
16	4	4	4	3	5	20
17	5	5	5	5	4	24
18	4	5	5	4	5	23
19	4	4	4	5	3	20
20	5	5	4	3	5	22
21	3	5	4	5	5	22
22	5	3	4	4	2	18
23	4	5	5	5	5	24
24	3	5	5	5	4	22
25	5	4	5	5	5	24
26	5	5	4	4	5	23
27	5	4	5	4	5	23
28	3	3	5	5	5	21
29	4	4	4	4	5	21
30	5	4	4	5	4	22
31	5	5	5	5	4	24
32	4	5	5	4	4	22
33	4	5	4	5	4	22
34	5	4	4	5	5	23
35	5	5	5	4	4	23
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	4	5	4	23

### LAMPIRAN 3

#### HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

##### 1. Uji Validitas X1

###### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.302	-.104	-.074	-.095	.414**
	Sig. (2-tailed)		.066	.533	.658	.571	.010
	N	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.302	1	-.064	-.035	-.110	.459**
	Sig. (2-tailed)	.066		.702	.836	.512	.004
	N	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	-.104	-.064	1	.161	.127	.466**
	Sig. (2-tailed)	.533	.702		.335	.447	.003
	N	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	-.074	-.035	.161	1	.074	.502**
	Sig. (2-tailed)	.658	.836	.335		.659	.001
	N	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	-.095	-.110	.127	.074	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.571	.512	.447	.659		.003
	N	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.414**	.459**	.466**	.502**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.003	.001	.003	
	N	38	38	38	38	38	38

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

## 2. Uji Validitas X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.270	-.090	.094	-.030	.576**
	Sig. (2-tailed)		.102	.590	.574	.860	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.270	1	.288	.121	-.130	.623**
	Sig. (2-tailed)	.102		.079	.468	.435	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	-.090	.288	1	-.066	.005	.384*
	Sig. (2-tailed)	.590	.079		.693	.976	.017
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.094	.121	-.066	1	.049	.499**
	Sig. (2-tailed)	.574	.468	.693		.769	.001
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	-.030	-.130	.005	.049	1	.360*
	Sig. (2-tailed)	.860	.435	.976	.769		.026
	N	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.576**	.623**	.384*	.499**	.360*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.001	.026	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

### 3.Uji Validitas Z

#### Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	TOTAL
Z.1	Pearson Correlation	1	.131	.163	.058	-.054	.568**
	Sig. (2-tailed)		.432	.327	.728	.745	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Z.2	Pearson Correlation	.131	1	-.079	-.074	-.079	.337*
	Sig. (2-tailed)	.432		.637	.659	.637	.039
	N	38	38	38	38	38	38
Z.3	Pearson Correlation	.163	-.079	1	.006	-.038	.490**
	Sig. (2-tailed)	.327	.637		.972	.820	.002
	N	38	38	38	38	38	38
Z.4	Pearson Correlation	.058	-.074	.006	1	.061	.461**
	Sig. (2-tailed)	.728	.659	.972		.714	.004
	N	38	38	38	38	38	38
Z.5	Pearson Correlation	-.054	-.079	-.038	.061	1	.418**
	Sig. (2-tailed)	.745	.637	.820	.714		.009
	N	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.568**	.337*	.490**	.461**	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.002	.004	.009	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

#### 4. Uji Validitas Y

##### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.094	-.036	.110	-.039	.492**
	Sig. (2-tailed)		.575	.828	.512	.815	.002
	N	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.094	1	.185	-.169	.066	.427**
	Sig. (2-tailed)	.575		.266	.311	.695	.008
	N	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	-.036	.185	1	.075	-.052	.403*
	Sig. (2-tailed)	.828	.266		.656	.757	.012
	N	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.110	-.169	.075	1	.062	.511**
	Sig. (2-tailed)	.512	.311	.656		.710	.001
	N	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	-.039	.066	-.052	.062	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.815	.695	.757	.710		.001
	N	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.492**	.427**	.403*	.511**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.012	.001	.001	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

1. Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	6

2. Uji Reabilitas Variabel Stress Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6

3. Uji Reabilitas Variabel Motivasi (Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	6

4. Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	6

## LAMPIRAN 4

### TABEL HASIL UJI ASUMSI KLASIK

#### 1. Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21483905
Most Extreme Differences Absolute		.085
	Positive	.063
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## 2. Tabel Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	4.499		1.018	.316		
	X1	.520	.158	.479	3.300	.002	.913	1.096
	X2	.173	.129	.190	1.343	.188	.958	1.044
	Z	.107	.138	.112	.777	.442	.929	1.077

a. Dependent Variable: Y

## 3. Tabel Uji Heterokedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.056	2.721		1.491	.145
	X1	.027	.095	.049	.281	.780
	X2	-.110	.078	-.238	-1.410	.168
	Z	-.057	.083	-.118	-.690	.495

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## LAMPIRAN 5

### TABEL HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA DAN MODERATING

#### 1. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.122	4.016		1.524	.136
	X1	.549	.152	.506	3.602	.001
	X2	.182	.128	.200	1.426	.163

a. Dependent Variable: Y

#### 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.818	2	13.909	8.759	.001 <sup>b</sup>
	Residual	55.577	35	1.588		
	Total	83.395	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Hasil Uji Variabel Moderating Bahwa Motivasi Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.757	2.236		2.127	.040
	Y	-.159	.099	-.257	-1.599	.119

a. Dependent Variable: ABSMOD1

4. Hasil Uji Variabel Moderating Bahwa Motivasi Memoderasi Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.379	2.194		1.996	.054
	Y	-.139	.098	-.232	-1.428	.162

a. Dependent Variable: ABSMOD2

5. Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.295	1.260

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## LAMPIRAN 6

## LEMBARAN PENGESAHAN JUDUL

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA	
	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU	
	جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو	
	STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU	
	FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
	Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.	
	Website : <a href="http://www.uindatokarama.ac.id">www.uindatokarama.ac.id</a> email: <a href="mailto:humas@uindatokarama.ac.id">humas@uindatokarama.ac.id</a>	

---

**PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI**

Nama	: Mohammad Haz Sim	NIM	: 205150071
TTL	: Palu, 24-07-2002	Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Jurusan	: Perbankan Syariah	Semester	: 6
Alamat	: Jalan Durian Nomor 54	HP	: 0819 5355 5300

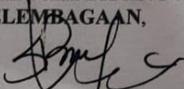
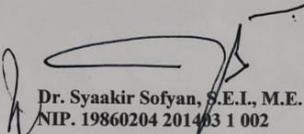
Judul :

- o Judul I  
Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada bank mandiri kcp Imam bonjol
- o Judul II  
Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bank mandiri kcp Imam bonjol
- o Judul III  
Pengaruh Imkgungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank mandiri kcp Imam bonjol

Palu, 29 Mei 2023  
Mahasiswa,

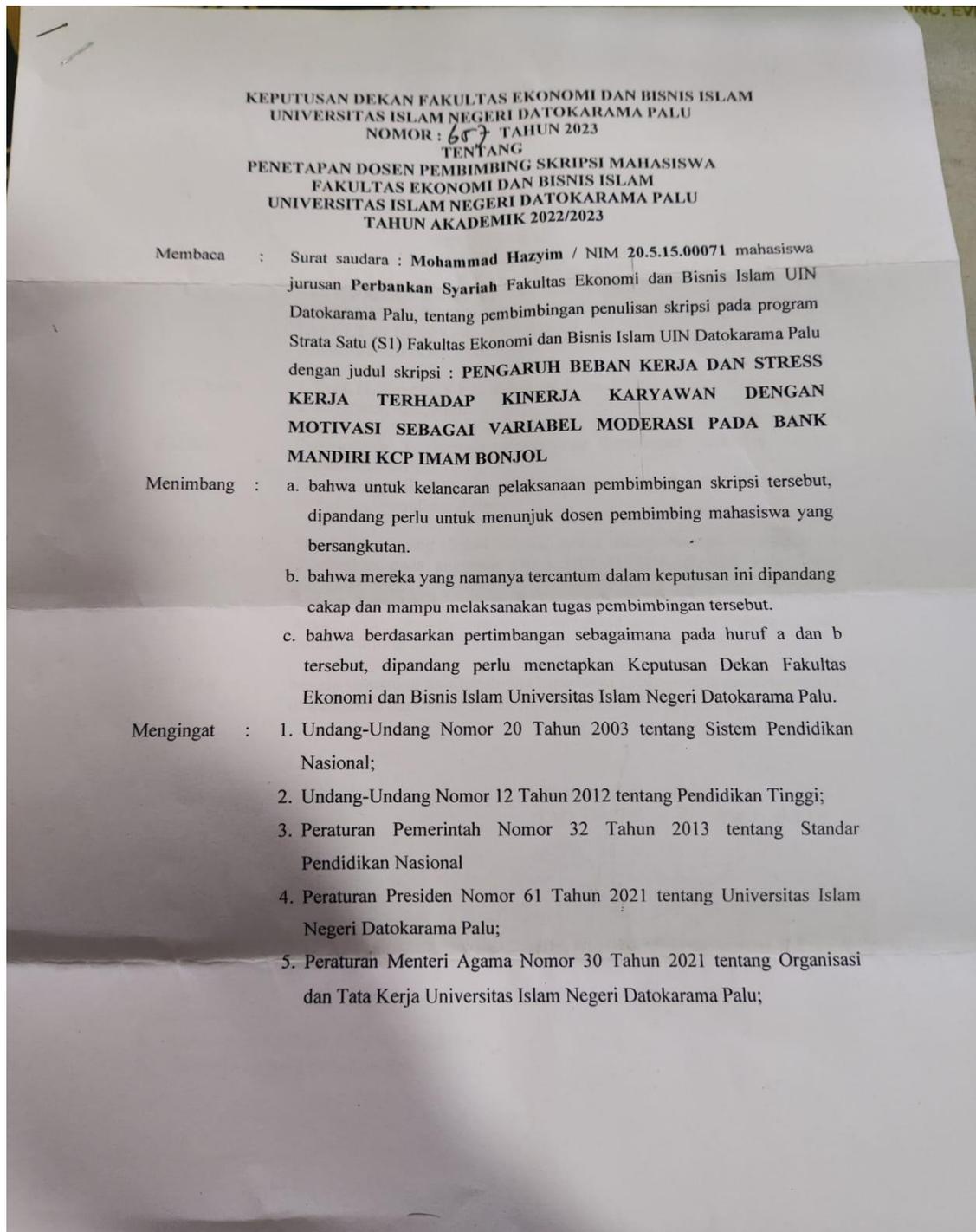
  
Mohammad Haz Sim  
NIM 205150071

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Prof. H. Nurdia, Ph.D.	
Pembimbing II: Ariana, M.Sc.	
a.n. Dekan	Ketua Jurusan,
Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK DAN KELEMBAGAAN,	
	
Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag NIP.19770331 200312 2 002	Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E. NIP. 19860204 201403 1 002

## LAMPIRAN 7

### SK PEMBIMBING



6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2022/2023

PERTAMA : 1. Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. (Pembimbing I)  
2. Asriyana, S.E., M.Sc (Pembimbing II)

KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.  
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2023.

KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkan Keputusan ini.

KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 30 Mei 2023

Dekan,

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I

NIP. 19650505 199903 1 002

**Tembusan :**

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

## LAMPIRAN 8

## SURAT KETERANGAN MENELITI

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU**  
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
**STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.  
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Palu, 6 Mei 2024

Nomor : 2030 /Un.24/F.V/PP.00.9/05/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
**Kepala CSSpv (Costumer Service Supervisor) Bank Mandiri KCP Imam Bonjol Palu**  
di -  
Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

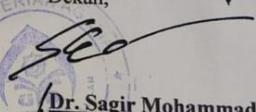
Nama	: Mohammad hazyim
NIM	: 20.5.15.0071
TTL	: Palu, 24 Juli 2002
Semester	: VIII (lapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Perbankan Syariah
Alamat	: Jln. durian nomor 56, palu barat

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: ***“Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada Bank mandiri kcp imam bonjol”***

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank Mandiri KCP Imam Bonjol Palu

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam.*

Dekan,  
  
**Dr. Sagir Mohammad Amin, M.Pd.I**  
NIP. 19650612 199203 1 004



## LAMPIRAN 9

### RIYAWAT HIDUP

#### Daftar Riwayat Hidup



#### A. Identitas Diri

Nama : Mohammad Hazyim  
Tempat tanggal lahir : Palu 24. Juli 2002  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Durian No. 54  
No Hp : 0859-6713-4159  
Email : [mohammadhazyim@gmail.com](mailto:mohammadhazyim@gmail.com)

#### B. Riwayat Pendidikan

SD : SDN INPRES BUMI BAHARI (2008-2014)  
SMP : SMP NEGERI 3 PALU (2014-2017)  
SMA : SMA NEGERI 4 PALU (2017-2020)

## DOKUMENTASI

