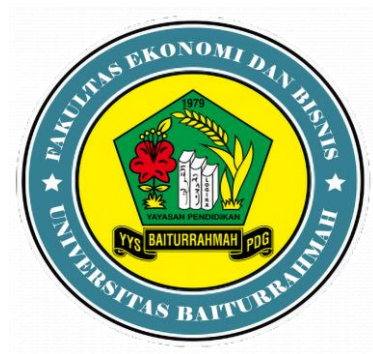


**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GAS RADITYA
PUTU WIJAYA KABUPATEN 50 KOTA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

RAGIL AZHANI MAKSUM
2010070530099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG**

2025

KATAPENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, Segala Puji dan syukur tidak lupa peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menjalankan aktivitas dalam proses penyusunan skripsi ini yang berjudul: **“ Pengaruh Motivasi , Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota “**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka dari itu peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada ibu Yefri Reswita,S.E.,M.Si.Akt selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Edi Suandi, MM selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dengan sabar sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Selain itu peneliti juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Yefri Reswita, S.E., M.Si, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
2. Ibu Tilawatil Ciseta Yoda, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
3. Bapak Harry Wahyudi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
4. Ibu Rina Febriani S.E., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.

5. Bapak David Malik, S.E, MBA selaku Ketua Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
6. Seluruh Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Baiturrahmah khususnya untuk angkatan 2020.
8. Pihak **PT. Gas Raditya Putu Wijaya** di Kabupaten 50 kota yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan survei awal pada rencana penelitian skripsi.
9. Serta semua pihak yang telah memberikan dukungan secara langsung dan tidak langsung membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dijadikan referensi bagi peneliti untuk perbaikan yang lebih baik lagi. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Padang, Juni 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	iii
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	28
1.3 Tujuan Penelitian.....	36
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	38
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	38
2.1.2 Motivasi.....	22
2.1.3 Komunikasi.....	27
2.1.4 Stres Kerja.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	40
2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.2 Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.4 Hubungan Antara Motivasi,Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2.4 Kerangka Konseptual.....	66

2.5	Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian	46
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3.	Variabel Penelitian.....	51
3.3.1	Variabel Bebas (Independen).....	47
3.3.2	Variabel Terikat (Dependen)	48
3.4.	Populasi dan Sampel.....	52
3.4.1	Populasi.....	49
3.4.2	Sampel.....	49
3.5.	Jenis Data dan Sumber Data.....	53
3.5.1	Jenis Data	50
3.5.2	Sumber Data	53
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7.	Instrumen Penelitian	52
3.8.	Teknik Pengujian Instrumen	59
3.8.1	Uji Validasi.....	53
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	54
3.9.	Tingkat Capaian Responden.....	61
3.10	Teknik Analisis Data	62
3.10.1	Uji Asumsi Klasik.....	62
3.10.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		68
4.1	Gambaran umum objek penelitian.....	68
4.1.1	Sejarah PT, Gas Raditya Putu Wijaya.....	68

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	69
4.2 Karakteristik Responden.....	70
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	72
4.3 Uji Instrumen	72
4.3.1 Uji Validitas.....	72
4.3.1.1 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	73
4.3.1.2 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	74
4.3.1.3 Pengujian Validitas Variabel Komunikasi (X_2).....	75
4.3.1.4 Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X_3).....	76
4.4 Uji Reliabilitas	77
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
4.5.1 Kinerja Pegawai (Y).....	78
4.5.2 Motivasi (X_1).....	80
4.5.3 Komunikasi (X_2).....	81
4.5.4 Stres Kerja (X_3).....	84
4.6 Uji Asumsi Klasik	85
4.6.1 Uji Normalitas	85
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	87
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.6.4 Uji Autokorelasi.....	89
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	91
4.7.2 Uji Simultan (Uji f).....	92
4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinan (R-Square).....	93
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.8.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT, Gas Raditya Putu Wijaya kabupaten 50 kota.....	94

4.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT, Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.....	94
4.8.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT, Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.....	95
4.8.4 Pengaruh Motivasi , Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT, Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.....	96
BAB V PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual.....	44
4.1 Struktur Organisasi PT, Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.....	70
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88

DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Karyawan PT. Gas Raditya PutuWijaya Kabupaten 50 Kota	9
1.2 Standar Penilaian Kinerja Pegawai PT. Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.....	9
1.3 Klasifikasi Kinerja Karyawan PT. Raditya Putu Wijaya Kbupaten 50 Kota...	11
1.4 Perhitungan Dan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota 2021-2023.....	12
1.5 Data Insentif Karyawan PT. Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 kota.....	13
1.6 Data Persentase Pengantaran Barang ke penerima Barang Pada 2021-2023 PT. Raditya Putu Wijaya Kbupaten 50 Kota.....	14
1.7 Data absensi Karyawan PT. Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.....	13
1.8 Pra Survey Kinerja (Y).....	16
1.9 Pra Survey Motivasi (X1)	17
1.10 Pra Survey Komunikasi (X2).....	18
1.11 Pra Survey Stres Kerja (X3).....	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	40
3.1 Skor jawaban setiap pertanyaan.....	56
3.2 Instrumen Penelitian.....	57
3.3 Ketentuan Tingkat Capaian Responden.....	61
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	75
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	76
4.5 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi (X ₁).....	77
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X ₂)	78
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X ₃).....	79
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	80
4.9 Deskriptif Kinerja Pegawai	81

4.10 Deskriptif Motivasi (X_1).....	83
4.11 Deskriptif Komunikasi(X_2).....	84
4.12 Deskriptif Stres kerja (X_2)	85
4.13 Hasil Uji Normalitas	87
4.14Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.15 Hasil Uji Autokolerasi	91
4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	91
4.17 Hasil Uji T (Parsial)	93
4.18 Hasil Uji F	94
4.19 Hasil Uji R^2	95

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja sebagaimana diungkapkan Hariandja (2019) “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk saat ini maupun di masa yang akan datang. Perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut akan tercapai apabila karyawan perusahaan membawa hasil kerja yang baik dan efektif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya

menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Menurut Hafandi Pandi (2020:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Dalam mengelola karyawan, peran seorang manajer memiliki peran yang sangat penting. Mereka harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Hal ini sangat penting agar organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi, misi, strategi, dan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam mengatur karyawan, organisasi dapat menjalankan operasinya dengan lebih efisien dan efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang sejalan dengan tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Daulay (2019:2) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas *output* maupun *outcome* setiap karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2019:3), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan. Sehingga dapat dipahami kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ditempat ia bekerja.

Menurut Prawirosentono dalam (Ahmad dan Rusdi 2020:46) mengatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Cole (2021:) mengatakan bahwa, “kinerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya”. Termasuk ke dalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Putra dan Amerta (2021:10) mengatakan kinerja adalah perilaku yang dilakukan atau ditunjukan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan dan organisasi. Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sangat penting.

Menurut Mangkunegara (2019:75) Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor dukungan organisasi terdiri dari kenyamanan lingkungan kerja, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi serta kondisi dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen terdiri dari hubungan industrial yang aman dan harmonis, pemberian tugas dan sistem kerja.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Enny (2019: 115-116) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Silaen (2021:6) berikut indikator untuk mengukur kinerja yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas. Kinerja yang optimal merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi dan perusahaan. Kinerja yang baik memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah disusun, dapat dianggap bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja Menurut Sabir et al., (2023) Motivasi kerja ialah suatu daya pendorong yang

mengakibatkan seseorang atau keseluruhan bawahan mau dan rela mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktu mereka untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Ariyanto & Agustina dalam Sabir et al., (2023) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan satu pendorong bagi para karyawan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga kinerja serta tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sofyandi (2019:23) mengutip dalam teori (Suciningrum et al., 2021) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: Sosial, Rasa aman, Fisiologis dan Burnout. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Didalam sebuah perusahaan perlu Komunikasi yang baik, dengan berkomunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Agus M.Hardjana (2016 :15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Sedangkan menurut Deddy Mulyana (2015 : 11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Dan menurut Andrew E. Sikula (2017 : 145) “Komunikasi

adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Menurut Wasiman (2018:18) indikator - indikator komunikasi antara lain : Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

Stres kerja juga merupakan faktor kinerja karyawan dimana stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Menurut Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab Stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan

seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Menurut King (dalam Asih, et al., 2019:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Dapat disimpulkan bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya. Menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) indikator stres kerja adalah sebagai berikut Kualitas kerja, Rasa aman, Waktu kerja, Pengaruh kepemimpinan.

Penelitian akan dilakukan di PT. Gas Raditya Putu Wijaya yang bergerak dibidang penyediaan dan distribusi gas, termasuk gas bumi dan gas industri. PT. Gas Raditya Putu Wijaya adalah sebuah perusahaan yang berada di kabupaten 50 kota yang bergerak di bidang industri dan pengelolaan gas. Mereka fokus pada penyediaan gas untuk berbagai keperluan industri dan rumah tangga. PT. Gas Raditya Putu Wijaya didirikan pada 4 Maret 2007 dan berperan penting dalam menyediakan energi untuk industri rumah tangga dan transportasi . PT. Gas Raditya Putu Wijaya dipimpin oleh seorang Direktur dan memiliki fungsi seperti merumuskan visi dan misi perusahaan serta mengawasi semua operasi sehari hari untuk memastikan efisiensi dan efektivitas.

Berikut disajikan data perkembangan jumlah pegawai Pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2019	65
2	2020	74
3	2021	82
4	2022	91
5	2023	97

Sumber :PT Radytya putu wijaya

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di tahun 2019-2023 karyawannya hanya 65 Karyawan menjadi 97 karyawan. Jadi dapat kita lihat terjadinya kenaikan pegawai pada setiap tahunnya.

Untuk penilaian kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya, berikut ini adalah beberapa penilaian kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) masing-masing karyawan.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Pegawai PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota

Kriteria	Nilai	Keterangan
Kriteria 1	70- 79	Sedang
Kriteria 2	80-89	Baik
Kriteria 3	90-100	Sangat baik

Sumber data: PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota

Dari tabel 1.2 beberapa hal yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota seperti kualitas kerja, tanggung jawab, kehadiran atau presensi kerja, kedisiplinan, kerja sama dan inisiatif, jika

pegawai memenuhi penilaian di atas maka akan mendapatkan nilai kinerja yang sangat baik, jika pegawai hanya memenuhi sebagian maka pegawai hanya mendapatkan nilai kinerja baik atau sedang.

Untuk mengukur apakah kinerja karyawan mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan, maka penulis dilampirkan klasifikasi Kerja Karyawan, perhitungan dan penilaian kinerja karyawan serta laporan pendapatan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya tahun 2021-2023.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi penjualan gas pada PT. Gas Raditya Putu
WijayaKabupaten 50 Kota 2021-2023

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	1800	1500	83,33%
2022	1550	1350	87,09%
2023	1700	1200	70,58%

Sumber PT. Gas Raditya Putu Wijaya

Berdasarkan tabel 1.3 Dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 perusahaan menargetkan 1800 unit tabung gas akan tetapi karyawan hanya menjual 1500 unit tabung gas dengan persentase 83,33%. Pada tahun 2022 perusahaan menargetkan 1550 unit tabung gas akan tetapi karyawan hanya menjual 1350 unit tabung gas dengan persentase 87,09%. Dan pada tahun 2023 perusahaan menargetkan 1440 unit tabung gas dan karyawan hanya menjual 1200 unit tabung gas dengan persentase 70,58%. maka hal ini menjadi penyebab turunnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Hal ini menjadi fenomena terhadap menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Tabel 1.4
Perhitungan Dan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya
Kabupaten 50 Kota 2021-2023

No	Hasil Kerja	2021	Keterangan	2022	Keterangan	2023	Keterangan
1	Keuangan : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja dan Efektifitas	50%	Cukup Baik	60%	Baik	56%	Cukup Baik
2	Operasional: Pelayanan, Konsistensi dan Tanggung Jawab	57%	Cukup Baik	65%	Baik	58%	Cukup Baik
3	Adminitrasi: Ketepatan Waktu dan Komitmen	60%	Cukup Baik	63%	Baik	50%	Cukup Baik

Sumber data: Penilaian Kinerja 2021, 2022, 2023 PT. Gas Raditya Putu Wijaya

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota selama 3 tahun terakhir. Pada 2021 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik yang mana dilihat dari aspek keuangan sebesar 50%, aspek operasional diperoleh hasil sebesar 57% dan pada aspek administrasi sebesar 60%. Tahun 2022 penilaian kinerja karyawan dinilai dari aspek keuangan diperoleh hasil 60%, pada aspek operasional diperoleh hasil 65% dan pada aspek administrasi diperoleh hasil 63%. Sehingga hasil keseluruhan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 dikategorikan baik. Pada tahun 2023 pada aspek keuangan dengan hasil perolehan sebesar 56%, pada aspek operasional sebesar

58% dan pada aspek 6 administrasi memperoleh hasil sebesar 50%. Sehingga penilaian kinerja pada tahun 2023 dikategorikan cukup baik.

Fenomena yang terjadi dalam tiga tahun terakhir memiliki penurunan realisasi kinerja karyawan setiap tahun. Pencapaian realisasi yang tidak mencukupi kinerja karyawan sebesar 75%. Realisasi seperti ini dapat dilihat bahwa ada permasalahan dalam kinerja karyawan di PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota

Tabel 1.5
Data Insentif Karyawan
PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 kota 2021-2023

Tahun	Persentase	Keterangan
2021	60%	Baik
2022	55%	Cukup Baik
2023	45%	Cukup Baik

Sumber: data insentif karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat menurunnya persentase insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota pada tahun 2021-2023. PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota tiga tahun terakhir memberikan insentif pada karyawan dengan persentase turun yang disebabkan oleh beberapa hal yang diantaranya para karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan serta pendapatan perusahaan juga mengalami naik turun, maka hal ini menjadi penyebab turunnya insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Hal ini menjadi fenomena terhadap menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Berdasarkan yang dilihat di kehidupan sehari-hari Karyawan disekitar terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan Karyawan karena, motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut timbul karena Kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman, Kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Tabel 1.6
Data Persentase Pengantaran Barang ke penerima Barang Pada 2021-2023
PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota

No	Tahun	Persentase
1	2021	98%
2	2022	95%
3	2023	94%

Sumber: PT. Gas Raditya Putu Wijaya

Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa Persentase pengantaran barang ke penerima barang pada tahun 2021 sebesar 98%, pada tahun 2022 sebesar 95%, dan pada tahun 2023 pengiriman sebesar 94%, PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota tiga tahun terakhir dengan persentase turun yang disebabkan oleh beberapa hal yang diantaranya para karyawan tidak berkomunikasi dengan baik kepada karyawan lainnya. Dari hasil observasi dari karyawan menyatakan adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai yang diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling

menyalahkan, maka hal ini dapat terjadi ketidak sesuaian pengantaran barang yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Hal ini menjadi fenomena terhadap menurunnya Komunikasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Tabel 1.7
Data Kehadiran Karyawan
PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota 2021-2023

Jumlah absensi kehadiran karyawan	Tahun		
	2021	2022	2023
	94%	90%	90%

Sumber: data absensi karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya

Berdasarkan data pada tabel 1.8 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota pada tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2021-2023. Dapat dilihat pada tahun 2021 data absensi karyawan yaitu 94%, pada tahun 2022 yaitu 90% dan pada tahun 2023 data absensi karyawan yaitu 90%. Dampak Stres kerja yang dialami karyawan meliputi kelelahan, beban kerja yang berlebihan ,penurunan produktivitas masalah kesehatan fisik sehingga meningkatnya ketidak hadiran karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan absensi kehadiran karyawan tiap tahunnya disebabkan oleh Stres dalam pekerjaan. Sehingga hal ini dapat membuktikan bahwa stres kerja pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota terlihat kurang baik.

Untuk memperkuat fenomena penelitian ini, peneliti melakukan survey awal terhadap PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.

Tabel 1.8
Survey awal Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
A. Kinerja Karyawan (Y)						
1	Apakah anda selalu berupaya untuk untuk meningkatkan kualitas kinerja anda dalam bekerja	30	15	50	15	50
2	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	30	17	56,7	13	43,3
3	Apakah anda mampu melakukan efektifitas waktu dalam melakukan pekerjaan	30	16	53,3	14	46,7
4	Apakah anda mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah	30	18	60	12	40
Rata Rata dalam %		100	48%		52%	

Sumber : Kuisioner awal

Berdasarkan tabel 1.8 diatas dapat dilihat fenomena yang terjadi dari indikator Kinerja karyawan, rata rata karyawan menjawab Ya terkait bagaimana Kinerja yang mereka miliki. Dari tabel diatas rata rata karyawan menjawab “Ya” sebesa 48% dan menjawab “tidak” sebesar 52%. Dari survey awal Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya belum cukup baik hal ini dibuktikan dari ke 4 pertanyaan diatas belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tabel 1.9
Survey awal motivasi kerja

No	Item pertanyaan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
B. Motivasi Kerja (X1)						
1	Saya merasa kebutuhan fisiologis saya dalam bekerja terpenuhi oleh perusahaan	30	16	53%	14	47%
2	Saya merasa aman dan selamat dalam bekerja karena ada jaminan kesehatan	30	18	60%	12	40%
3	Dalam bekerja interaksi sosial saya antar karyawan terjaga dengan baik	30	18	32%	12	68%
4	Dalam bekerja saya mendapatkan apresiasi penghargaan saat menyelesaikan tugas dengan baik	30	17	47%	13	53%
Rata Rata dalam %		100	48,5%		51,5%	

Sumber : Kuisioer awal

Berdasarkan tabel 1.9 diatas dapat dilihat fenomena yang terjadi dari indikator Motivasi Kerja, dari hasil data diatas responden yang memiliki “Ya” sebesar 48,5% dari 30 responden, sedangkan responden yang menjawab “Tidak” ada 51,5% dari 30 responden, hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya masih rendah.

Tabel 1.10
Survey Awal komunikasi Kerja

No	Item pertanyaan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
A. Komunikasi Kerja (X2)						
1	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	30	14	75%	16	25%
2	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan	30	17	56%	13	44%
3	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan	30	18	60%	12	40%
4	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan	30	13	60%	17	40%
Rata Rata dalam %		100	44%		56%	

Sumber :Kuisisioner Awal

Berdasarkan tabel 1.10 diatas dapat dilihat fenomena yang terjadi dari indikator Komunikasi Kerja, dari hasil data diatas responden yang memiliki “Ya” sebesar 44% dari 30 responden, sedangkan responden yang menjawab “Tidak” ada 56% dari 30 responden, hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi kerja pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya masih rendah.

Tabel 1.11
Surfey awal Stres Kerja

No	Item pertanyaan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
A. Stres Kerja (X3)						
1	Apakah anda mampu berusaha bekerja sesuai jam kerja yang diberikan perusahaan	30	12	40%	18	60
2	Apakah anda setuju dengan gaji yang diberikan sesuai dengan jam kerja yang di berikan	30	17	56%	13	44%
3	Apakah anda senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	30	20	75%	10	25%
4	Apakah anda merasa kurang memperhatikan keluarga karna jam kerja yang diberikan sangat padat	30	25	80%	5	20%
Rata Rata dalam %		100	48,5%		51,5%	

Sumber :Kuisisioner Awal

Berdasarkan tabel 1.11 diatas dapat dilihat fenomena yang terjadi dari indikator Stres Kerja, dari hasil data diatas responden yang memiliki “Ya” sebesar 48,5% dari 30 responden, sedangkan responden yang menjawab “Tidak” ada 51,5% dari 30 responden, hal ini dapat disimpulkan bahwa Stres kerja pada PT.Gas Raditya Putu Wijaya bermasalah dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Sirait (2020) Dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra

Shipyards Batam “ Bahwa Motivasi dan Komunikasi berpengaruh Positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan Variabel Kompetensi Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari Diding (2022) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perkantoran Batam “ bahwa variabel Komunikasi berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja.

Fenomena tersebut diperkuat penelitian terdahulu Sirait (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyards Batam” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hasil yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galangan Kapal Citra Batam. Dari penelitian tersebut saya tertarik melanjutkan penelitian dengan menambah variabel Stres kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat juga dengan penelitian terdahulu (Ginantra, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Bali Tol Di Denpasar” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Denpasar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang dan fenomena diatas serta didukung oleh penelitian penelitian sebelumnya maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas didapatkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota?
2. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota?
3. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota?
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi penting terhadap perusahaan terkait dengan Motivasi, Komunikasi pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam bagi para peneliti selanjutnya, terkhusus dalam pembahasan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Daulay (2019: 20) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas *output* maupun *outcome* setiap karyawan.

Sedangkan menurut Purwadi (2020) . Kinerja karyawan adalah mengukur seberapa baik kinerja seseorang selama periode tertentu dalam kaitannya dengan berbagai faktor, seperti standar kerja, target, atau kriteria, Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang telah dicapainya. Untuk mengukur kinerja ini, perusahaan biasanya menetapkan standar penilaian tertentu. Penilaian ini penting bagi perusahaan karena memberikan informasi tentang hasil yang diperoleh oleh karyawan termasuk kualitas dan kuantitas *output* serta hasil akhir yang mereka hasilkan dalam setiap periode.

b.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor ini termasuk motivasi, kompetensi, kepemimpinan, budaya perusahaan, sistem penghargaan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan persaingan di pasar. Memahami faktor-faktor ini adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2019:175) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja menuju tujuan atau pencapaian yang diinginkan. Dalam konteks kinerja karyawan, motivasi mencakup elemen-elemen seperti gaji, pengakuan, penghargaan, dan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan efisien.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh suatu perusahaan. Ini mencakup tata nilai, etika, norma sosial, dan cara berinteraksi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, berkolaborasi dan berinovasi.

4. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan dan metode yang digunakan oleh pimpinan atau manajer dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan panduan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Prosedur kerja

Prosedur kerja adalah serangkaian langkah-langkah atau tindakan yang harus diikuti oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. Prosedur yang jelas dan efisien dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

6. Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran informasi, gagasan, dan pesan antara karyawan, rekan kerja, dan manajemen. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk memastikan pemahaman, kolaborasi, dan penyelesaian masalah yang baik.

7. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merujuk pada tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti gelar sarjana, magister atau doktor. Tingkat pendidikan dapat memengaruhi kompetensi dan kualifikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

8. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah sejauh mana seorang karyawan telah bekerja dalam bidang atau industri tertentu. Pengalaman ini dapat memengaruhi tingkat keahlian dan pemahaman yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka.

9. Kompensasi

Kompensasi mencakup upah, tunjangan dan insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

10. Pelatihan

Pelatihan adalah program yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas mereka.

11. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah upaya untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka di dalam organisasi.

12. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah kenaikan pangkat atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik dan potensi untuk mengemban tanggung jawab yang lebih tinggi.

13. Loyalitas

Loyalitas merujuk pada kesetiaan dan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung lebih berkontribusi dan berkinerja baik.

Dari faktor diatas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mencakup motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, dan loyalitas. Semua faktor ini berperan penting dalam membentuk tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

c.Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2021:9) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Menurut Wardan (2020:33) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”.

Menurut Mohtar (2019:4) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Winardi (2019:8) “Motivasi merupakan hasil

sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu”. Sinungan (2020:12) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

b.Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerja dimana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Wahjosumidjo (2019:6) ada tujuh faktor-faktor motivasi, yaitu:

(1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik,

terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang baik”, di mana seseorang karyawan mendapatkan promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besarserta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

(2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

(3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

(4) Perhargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya, Demikian juga garis wewenang semakin luas dan besar.

(5) Tanggung jawab

Pertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada parakaryawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang di terimanya.

(6) Pengakuan

Kemampuan atas kemampuan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

(7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

c.Indikator motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan

dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut Maslow dalam Talenta Novita Simanjuntak, (2020) indikator motivasi kerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Sosial

rangkaian norma, moral, nilai, dan aturan yang bersumber dari budaya masyarakat dan dipakai sebagai acuan dalam interaksi antara manusia dalam suatu komunitas.

2. Rasa Aman

kebutuhan akan rasa aman ini meliputi rasa aman secara fisik maupun emosional.

3. Fisiologis

tingkat pertama dan paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, termasuk makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan seks serta semua kebutuhan biogenik.

4. Burnout

suatu kondisi dimana seseorang mengalami kejenuhan secara fisik dan emosional di dalam bekerja.

2.1.3 Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan

tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Hardjana (2019) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Sedangkan menurut Mulyana (2021) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Dan menurut Andrew (2019) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah proses pertukaran informasi/ pesan. Peran komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia yang pada hakikatnya

adalah makhluk sosial. Manusia tidak hidup sendiri dengan pikirannya sendiri. Seseorang perlu melakukan interaksi dengan orang lain, mengkomunikasikan isi pikirannya kepada orang lain. Dalam berkomunikasi, ada banyak faktor yang mempengaruhi jalannya proses komunikasi itu sendiri. Baik faktor internal maupun faktor eksternal komunikator. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi baik tidaknya, berhasil atau tidaknya komunikasi yang dilakukan. Berikut ini akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut ahlinya.

Menurut ScootCultip (2020) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah

1. Kredibilitas

Kredibilitas (*credibility*) berkaitan dengan hubungan saling percaya antara komunikator dan komunikan. Komunikator perlu memiliki kredibilitas dimata komunikan, misalnya dalam hal tingkat keahliannya dalam bidang yang bersangkutan dengan pesan/ informasi yang disampaikan.

2. Konteks

Konteks (*context*) berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana komunikasi berlangsung. Konteks disini terdiri dari aspek yang bersifat fisik (iklim, cuaca), aspek Psikologis, aspek sosial dan aspek waktu. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik komunikator harus memperhatikan situasi dan kondisi dimana komunikan berada.

3. Konten

Konten (*content*) berkaitan dengan isi pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan. Isi pesan/ informasi disesuaikan dengan kebutuhan komunikan, misalnya pesan/ informasi mengenai kesehatan janin diberikan kepada ibu-ibu, bukan kepada anak remaja. komunikasi yang efektif akan dapat dicapai jika konten yang disampaikan komunikator mengandung informasi/ pesan yang berarti penting untuk diketahui oleh komunikan.

4. Kejelasan

Kejelasan (*clarity*) dari pesan/ informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Untuk menghindari kesalahpahaman komunikan dalam menangkap isi pesan/ informasi yang disampaikan komunikator. Kejelasan disini mencakup kejelasan isi pesan, kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan kata-kata (verbal) yang digunakan, dan kejelasan bahasa tubuh (non verbal) yang digunakan.

5. Kesenambungan dan Konsistensi

Kesenambungan dan konsistensi (*continuity and consistency*) pesan/ informasi yang disampaikan diperlukan agar komunikasi berhasil dilakukan. Pesan perlu disampaikan secara terus menerus dan konsisten. Pesan yang disampaikan sebelumnya dengan pesan selanjutnya tidak saling bertentangan. Contohnya informasi mengenai program KB ‘dua anak saja cukup’ dari pemerintah, perlu disiarkan terus menerus melalui

berbagai media, agar pesan tersebut tertanam dan dapat mempengaruhi perilaku masyarakat.

6. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi (*capability of audience*) berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan kemampuan penerima pesan dalam memahami pesan yang disampaikan. Komunikator harus memperhatikan *audiens*, menggunakan bahasa (baik verbal maupun non verbal) yang sesuai dan dipahami oleh *audiens*.

7. Saluran Distribusi

Saluran distribusi (*channels of distribution*) berkaitan dengan sarana/media penyampaian pesan. Sebaiknya komunikator menggunakan media yang sesuai dan tepat sasaran. Misalnya dengan menggunakan media yang telah umum digunakan komunikasi. Dengan begitu, komunikasi tidak bingung dan komunikasi dapat berjalan dengan baik

C. Indikator komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Adapun indikator menurut Wasiman (2018:18) diantaranya :

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

2.1.4 Stres kerja

a. Pengertian Stres kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

Menurut Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Menurut King (2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

b.Faktor-Faktor Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut Luthan (2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain:

1. Faktor extraorganisasi

mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.

2. Faktor organisasi

mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

3. Faktor kelompok

mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

4. Faktor individu

mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Faktor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Faktor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

c.Indikator stres kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:6) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, jam kerja

2. Tuntutan peran

berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi

3. Tuntutan antar pribadi

merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

4. Struktur organisasi

gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

5. Kepemimpinan organisasi

memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Adapun ringkasan penelitian terdahulu akan dijabarkan pada tabel dibawah ini

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Okata Ayu Wulandari, Ida Bagus Made Widiadnya, Putu Pradifa Putra Salain (2019) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja pada kantor BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Denpasar	Secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan Secara parsial Stres Kerja berpengaruh Negatif signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian di lakukan di PT gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan di kantor BPJS Ketenaga kerjaan dan karakter pada objek penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja
2	Made Pranya Paramita Saputra, I Gusti Ayudewi adyani (2022)	Secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian di lakukan di PT gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan di	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel Motivasi, Komunikasi dan

	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor Cabang Syariah Jakarta	Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan Secara parsial Stres Kerja berpengaruh Negatif signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan	PT Bank Tabungan Negara dan karakter pada objek penelitian	Stres Kerja
3	I Gede Oka Sugiarta, Igusti Ayu Dewi Adyani (2021) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	Menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja dan variabel terikat kinerja karyawan berkorelasi positif. Terdapat hubungan yang jelas antara Motivasi dan tingkat serta kualitas produktivitas dan kinerja pekerjaan. Motivasi yang kuat dan Komunikasi di antara anggota tim merupakan faktor penting yang dapat membantu meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sivitas akademika	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian tahun penelitian serta objek penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan Komunikasi

4	Satya Brahmanna dan Made Suandana (2009) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan	komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi pembelajaran secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variable X. penelitian terdahulu hanya Komunikasi, pembelajaran, pada penelitian ini meneliti tentang Komunikasi, dan motivasi kerja. Terdapat juga perbedaan lokasi penelitian, dan objek penelitian	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Komunikasi
5	Khaerunnisa, Slamet Bambang Riono, Dwi Harini.(2020) Pengaruh Motivasi, komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variable X. penelitian terdahulu hanya Motivasi dan Komunikasi, pada penelitian ini meneliti tentang motivasi dan Komunikasi kerja. Terdapat juga perbedaan lokasi penelitian, dan objek penelitian.	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi dan komunikasi kerja

2.3 Hubungan Antara Variable

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Harneisa (2021:4) Motivasi kerja adalah variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika perusahaan memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pula.

Menurut Jufrizen (2019) hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. .

Sehingga hal tersebut dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh (Poerwaningrum & Sudirjo, 2019) yang berjudul Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan pada pt Purnawarman Kota Batam mendukung hal sama pada pengaruh Motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,000 dibawah nilai alpha (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara statistik diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan, (2018) bahwa motivasi

mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang tercermin dalam pemberian tugas yang menantang dapat menimbulkan semangat dari pekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.2 Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sutrisno (2020:5) terdapat hubungan Komunikasi dengan kinerja Karyawan, Bahwa melalui komunikasi memungkinkan sesuatu ide tersebar, intruksi yang tersampaikan, saling bertukar pengetahuan, saling pengertian sesama anggota organisasi dan menimbulkan kedekatan emosional yang menciptakan kerja sama yang baik sesama karyawan, sehingga segala kegiatan karyawan dapat berjalan dengan lancar.

Dia selanjutnya mengatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kinerja. Pentingnya iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi ditekankan oleh Redding (2019) sebagai berikut. Iklim dari organisasi adalah lebih krusial dari pada keterampilan atau teknik berkomunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Hal ini sesuai dengan Skinner (2019) mengatakan bahwa penguatan (reinforcement) yang positif membantu mengembangkan respons yang diinginkan. Menurut Nord (2019), mengemukakan bahwa penguatan yang positif lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan daripada tidak menyenangkan. Hasil penelitian O'Reilly (2019)

mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Wieman (2018) juga mendukung hubungan yang positif diantara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi yang diamatinya.

DeWine (2020) menemukan bahwa apabila kepuasan komunikasi bertambah, maka iklim organisasi akan bertambah positif secara umum. Hasil studi Schuler dan Blank mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan dan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erisa dan Budi (2024) “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Kerja sebagai variabel Moderasi pada Karyawan Brownies Cinta Karanganyar”. Variabel penelitian Komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,367 < t$ tabel $2,014$ dan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ maka hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief (2019:6) bahwa kinerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kinerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan

mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah.

Kemudian Antara perasaan stres dengan kinerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kinerja akan mengurangi dampak negatif stres (2019) Sejalan dengan itu, Panji Anogara (2021) mengatakan bahwa stres yang dialami karyawan dan kinerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan .

Menurut Panji Anogara (2019), stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, dan kinerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelwan, et al,(2022) dengan judul penelitian pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi, Stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nailu dan Isnawati (2022) “Pengaruh, Motivasi, Stres Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera)”. Nilai tertinggi 4,49 dan hasil regresi linear berganda pada Stres Kerja terhadap kinerja dengan regresi bea dengan nilai 0,000 dan tingkat signifikan 0,653 maka hasil yang didapatkan menunjukan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Hubungan Antara Motivasi,Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Prawirosentono (2020:3) mengatakan bahwa performace adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Harneisa (2021:4) motivasi kerja adalah variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pula.

Menurut sutrisno (2020:5) terdapat hubungan Komunikasi dengan kinerja Karyawan, Bahwa melalui komunikasi memungkinkan sesuatu ide tersebar, intruksi yang tersampaikan, saling bertukar pengetahuan, saling pengertian sesama anggota organisasi dan menimbulkan kedekatan emosional yang menciptakan kerja sama yang baik sesama karyawan, sehingga segala kegiatan karyawan dapat berjalan dengan lancar

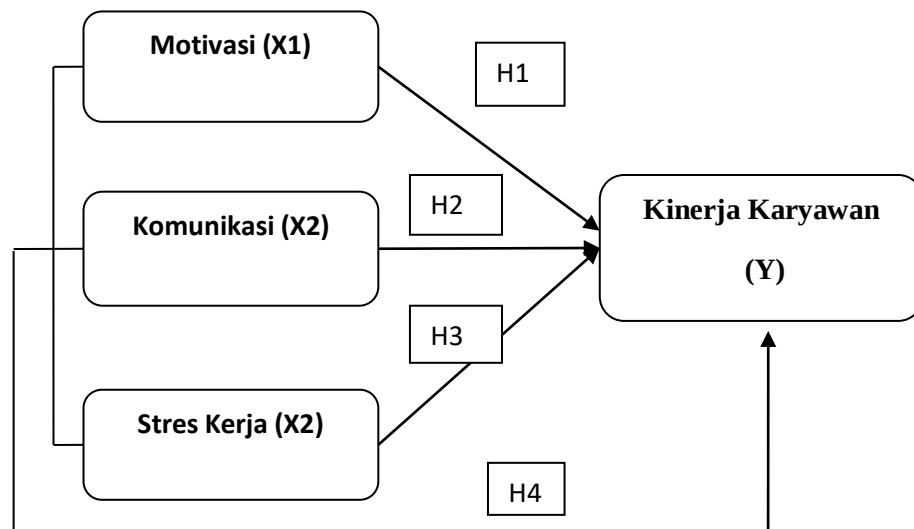
Berdasarkan kutipan dari Harneisa (2021), Stres kerja dalam perusahaan dianggap sebagai sumber yang paling penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja yang kuat memiliki pengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat Stres seorang Karyawan dapat berdampak

langsung pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, Harneisa juga menyoroti motivasi kerja sebagai faktor utama yang berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Lebih lanjut, Harneisa mengaitkan kepuasan kerja dengan aspek-aspek seperti upah, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan dengan rekan kerja, yang semuanya berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryono Efendi, Moch. Khusnul Fiton (2022) Dengan nilai $0,000 < 0,05$ Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Sebenarnya Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja merupakan aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang bisa menjadi landasan dalam penulisan ini, yang pada akhirnya akan dapat diketahui variabel mana yang berpengaruh. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara, dugaan sementara, atau dalil sementaryang diajukan tentang hubungan antara dua atau lebih fenomena terukur/variabel yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya ini yakni:

H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya.

H2: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya.

H3: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya.

H4: Diduga motivasi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh positif/Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif, menurut Sugiyono (2019). Penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 kota ini dilakukan pada tahun 2024.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:96) dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain makamacam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.3.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini sering disebut sebagai *stimulus*, *predictor*, *eksougen* atau *antecedent* dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen (terikat). variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3).

3.3.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT Gas Paditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota sebanyak 97 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total

sampling yaitu dengan memakai seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 97 orang Karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* sampling yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019;21) 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. Populasi dalam penelitian ini sebanyak **97 orang Karyawan** penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 97 responden yang berasal dari karyawan pada PT. Gas Raditya Putu Wijaya.

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018). Data penelitian ini adalah data kuantitatif yang berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dari responden yaitu karyawan PT Gas Raditya Putu Wijaya.

3.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018) data untuk penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber, yaitu :

1. Data Primer

Data primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada pegawai selama penulis melakukan penelitian dilapangan. Data primer didapat dari angket/kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, internet, dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi/pengamatan dan kuesioner/angket (Sugiyono, 2018).

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain Sugiyono (2018).

2. Kusioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti Sugiyono, (2018).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data atau mengumpulkan informasi untuk mengukur informasi yang dikembangkan dengan penjabaran indikator-indikator. Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Untuk selanjutnya instrumen yang dibagikan kepada responden akan dilakukan pengukuran dengan skala likert.

Dalam penelitian ini adalah membagikan kuisisioner Kuisisioner yang berisi pertanyaan pada penelitian ini berdasarkan indikator dari variabel pengaruh Motivasi (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tingkat pengukuran yang diterapkan adalah berdasarkan rangking atau peringkat yang dinyatakan dimana responden hanya memilih pada tabel berikut yaitu:

Tabel 3. 1
Skor jawaban setiap pertanyaan

Pertanyaan Sikap	Skala Ukur
Sangat Setuju	5%
Setuju	4%
Kurang Setuju	3%
Tidak Setuju	2%
Sangat tidak Setuju	1%

Sumber: sugiyono (2020)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori teori yang telah dikemukakan sebelumnya dan dari penelitian sebelumnya, Instrumen

penelitian ini dapat dilihat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. 2
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran / Instrumen	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara 2009:31) Kinerja karyawan adalah sejauh mana individu atau kelompok karyawan berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efektifitas	1-2 3-4 5-6	Silaen (2021:6)
Motivasi Kerja(X1)	Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.	1. Sosial 2. Rasa aman 3. Fisiologis 4. Bornot	1-2 3-4 5-6 7-8	Sofyandi dan Garnia (dalam Asriyanto 2019:23)

Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses seseorang organisasi masyarakat menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik	1-2 3-4 5-6 7-8	Wasiman (2018:18)
Stres Kerja (X3)	Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir seseorang	1. Kualitas Kerja 2. Beban Kerja 3. waktu Kerja 4. Pengaruh Kepemimpinan	1-2 3-4 5-6 7-8	Robbins, (2019:12)

3.8 Teknik Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden yang karakteristiknya selalu sama dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrument meliputi:

3.8.1 Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksud. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2018:286), uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan rumus :

$$\frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = nilai total skor

X = Skor indikator empiris penelitian

n = Sampe

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated itemtotal correlations) dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Cara melihat tabel adalah melihat baris N-4.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji ini untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Sugiyono (2019), Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha* sebagai berikut :

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ac} : Koefisien reliabilitas alpha cronbach

k : Banyak butir / item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah / total varians per-butir / item pertanyaan

σt^2 : Jumlah atau total varians

Sama halnya dengan Uji Validitas, Uji reliabilitas juga dapat dilakukan dengan bantuan *Software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Namun, memang lebih mudah dan praktis jika menggunakan *Software SPSS*.

Ketentuan Uji Reliabilitas:

Cara mengukur reliabilitas suatu kuesioner dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Kurangnya dari 0,6 tidak reliabel
- b. 0,6-0,7 acceptable
- c. 0,7-0,8 baik
- d. Lebih dari 0,8 reliabel

Jadi nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih dari 0,6 artinya sudah bisa dikategorikan reliabel. Jika semakin dekat koefisien alpha pada nilai 1, berarti item pertanyaan dalam koefisien semakin reliabel.

3.9 Tingkat Capaian Responden

Menurut Sugiyono (2018) definisi analisis deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel maupun lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independent, karena variabel independent selalu dipasangkan dengan variabel dari setiap deskriptif variabel maka dapat dihitung dengan tingkat capaian responden (TCR) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{5} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Jumlah skor maksimum

Ketentuan pada uji Tingkat Capaian Responden ini yaitu :

Tabel 3.3
Ketentuan Tingkat Capaian Responden

Angka	Keterangan
90% - 100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup
55% - 64,99%	Kurang Baik
0% - 54,99%	Tidak Baik

Sumber: Sugioyono, 2019

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak. Bila asumsi atau syarat tersebut tidak terpenuhi, akan berakibat koefisien-koefisien regresi memiliki standar error yang besar. Uji asumsi klasik yang akan digunakan meliputi :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Kolmogroff – Smirnov test* untuk masing-masing variabel. Kriteria penilaian uji ini adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) $> 5\%$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) $< 5\%$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas yaitu dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} > 10$ (Ghozali, 2018).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena gangguan (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dengan memperhatikan angka Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dengan rumus :

$$d = \frac{\sum_t^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_t^n e_t^2}$$

Dimana :

d = Nilai D-W

e_t = Nilai residu dari persamaan regresi pada periode- t

e_{t-1} = Nilai residu dari persamaan regresi

Secara ideal pada data penelitian yang akan diuji tidak terjadi autokorelasi tetapi bila terjadi autokorelasi pada penelitian ini, bukan berarti hasil analisis yang akan dilakukan pada data yang bersifat runtut waktu (time series). Data penelitian ini bersifat *cross section*, sehingga adanya autokorelasi tidak akan mengurangi kepercayaan terhadap analisis data.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2018).

3.10.2 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel *independent* dilambangkan dengan $(X_1), (X_2), (X_3), \dots, (X_n)$ sedangkan variabel *dependent* dilambangkan dengan (Y) .

Bentuk umum persamaan regresi berganda dapat digunakan dengan rumus, Idri (2017) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Komunikasi

X3 = Stres Kerja

a = Konstanta (Nilai Y apabila X1,X2,=0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = *Standard error*

a. Uji T (Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2018: 57). Pengujian parameter individual bertujuan untuk melihat apakah variabel secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi bebas lainnya konstan, dengan rumus :

$$t_o = 1 + \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = Koefisien regresi X₁

s_{b_i} = Koefisien standar atas koefisien regresi X₁

t_o = Nilai yang dihitung/diobservasi

Kriteria Pengujian :

Ho ditolak : Jika $t_o > \text{tabel}$ atau $-t_o < -t \text{ tabel}$

Ho diterima : Jika $t_o < t \text{ tabel}$ atau $-t_o > -t \text{ tabel}$

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable terikat (dependen). H_0 yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, apabila α sebesar 0,05 maka pengujian F adalah :

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$; maka H_0 ditolak

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$; maka H_0 diterima

c. Uji Determinasi (R-Square)

Menurut Ghozali (2018), Uji koefisien determinansi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2017).

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana :

ESS = Explained Sum Square (Jumlah kuadrat yang jelas)

TSS = Total Sum Square (Jumlah total kuadrat)

Besarnya koefisien determinasi ganda berada pada 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$

Jika semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbuangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.