

**PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achamd Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



AHMAT SATURI
NIM.E20181192

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2022**

**PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achamd Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

AHMAT SATURI
NIM. E20181192

Disetujui Pembimbing


Ana Pratiwi, M.S.A

NIP. 198809232019032003

**PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Kamis
Tanggal: 10 November 2022

Tim Penguji



Ketua

Sekretaris


Toton Fanshurna, M.EI
NIP: 198112242011011008


Wildan Khisbullah Suhma, S. Akun., M.Ak.
NUP: 202109194

Anggota:

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M ()
2. Ana Pratiwi, M.S.A ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khandan Rifa'i, S.E, M.Si
NIP: 196208072000031001

MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

“Dan barangsiapa berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu untuk dirinya sendiri. Sungguh, Allah Mahakaya (tidak memerlukan sesuatu) dari seluruh alam”
(QS. Al-Ankabut: 6)¹

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
(QS. Al-Insyirah: 5-6)²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an. Al-Ankabut : 6

² Al-Qur'an. Al-Insyirah : 5-6

PERSEMBAHAN

Rasa syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT dan nabi besar Rasulullah SAW karena berkat rahmad dan karunia-Nya pengerjaan skripsi ini dapat selesai. Skripsi ini penulis persembahkan kepada pihak-pihak yang telah mendukung diantaranya yaitu:

1. Kepada Almarhum Bapak dan Almarhumah Ibu, yakni Bapak Seniman dan Ibu Juna
2. Kepada Almarhum Paman dan Bibik, yakni Bapak Saleh dan Ibu Juriya yang selama ini sudah ikhlas menjadi pengganti orang tua kandung yang selalu memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikanku serta selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
3. Kepada keluarga besar, yakni Mulyadi, Nasila, Maningsih, Kusnandar, Almarhumah Miskatik, Miswan, Nurul Aini, M. Yasin, Ira Kusnia, Mulyana, M. Arik, M. Hafifi yang selalu memberikan bantuan baik berupa motivasi ataupun materi sampai akhirnya menyelesaikan pendidikan sampai perkuliahan.
4. Untuk seluruh guru-guru SMP, SMA Asy-Syuja'i yang telah memberikan ilmu
5. Kepada teman-teman organisasi Kelompok Studi Ekonomi Islam Forum Ekonomi Bisnis Islam (KSEI FEBI) dan Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (HMPS PS) Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad

Siddiq Jember dan Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember serta seluruh mahasiswa Angkatan 2018 program studi Perbankan Syariah yang telah Bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Segala puji penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmad dan karunia-Nya, pengerjaan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sebagai prasyarat untuk menyelesaikan program sarjana, dapat terlaksana dengan baik. Dan tidak lupa pula Shalawat beserta salam selalu penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah banyak memberikan ajaran kebaikan kepada seluruh umat muslim.

Keberhasilan ini bisa diperoleh penulis tentu karena Kerjasama serta *support* banyak pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember sekaligus selaku Dosen Penasihat Akademik yang selalu memberikan motivasi selama perkuliahan S1.
3. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. Ana Pratiwi, M.S.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan serta memotivasi penulis dalam pengerjaan skripsi ini selama perkuliahan S1.

6. Segenap jajaran karyawan **PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember** atas kesediaannya dan kesempatan guna mengisi data penelitian untuk berbagi informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian skripsi berlangsung.

Penulis sangat menyadari banyaknya kekurangan dalam skripsi ini sehingga berharap para pembaca untuk memberikan kritik, dan saran yang dapat membangun.

Penulis berharap dengan tulus agar skripsi ini dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi sumber pembelajaran khususnya bagi penulis secara pribadi, kepada masyarakat sebagai pembaca dan pihak-pihak lain yang mungkin memiliki ketertarikan terhadap topik yang sama dengan yang dibahas dalam skripsi ini.

Jember, 10 November 2022
Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Ahmat Satri
NIM.E20181192

ABSTRAK

Ahmat Saturi, Ana Pratiwi, M.S.A., 2022: Pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan dalam organisasi, Karena manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember? 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember? 4) Seberapa besar pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan: 1) Untuk mengetahui Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. 2) Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. 3) Untuk mengetahui Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?

Berdasarkan hasil uji regresi pada uji t atau parsial dapat diketahui bahwa: (1) Nilai t_{hitung} pada variabel X1 (*Reward*) adalah 0,213. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,994 dengan signifikan ($0,832 < 0,05$). Tidak ada pengaruh antara variabel X1 (*Reward*) terhadap Y (kinerja karyawan). Pada variabel *Reward* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Nilai t_{hitung} pada variabel X2 (Motivasi Kerja) adalah 1,270. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,994 dengan signifikan ($0,208 < 0,05$). Tidak ada pengaruh antara variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). (3) Nilai t_{hitung} pada variabel X3 (Stress Kerja) adalah 4,947. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,994 dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Ada pengaruh antara variabel X3 (Stress Kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

Sedangkan untuk uji f atau simultan dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward*, Motivasi Kerja dan Stres Kerja memiliki nilai koefisien eror ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($20,140 > 2,49$). Berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Kata Kunci: *Reward*, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1. Variabel Penelitian	10
2. Indikator Variabel	11
F. Definisi Operasional.....	12
G. Asumsi Penelitian	13
H. Hipotesis.....	14
I. Metode Penelitian.....	19

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	19
2. Populasi dan Sampel	20
a) Populasi.....	20
b) Sampel.....	20
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	21
a) Wawancara.....	22
b) Kuisisioner.....	22
c) Observasi.....	22
4. Analisis Data	23
J. Sistematika Pembahasan	28
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	30
A. Penelitian Terdahulu	30
B. Kajian Teori	46
1. Kinerja karyawan	46
2. <i>Reward</i>	52
3. Motivasi Kerja.....	56
4. Stres Kerja.....	63
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	68
A. Gambaran Objek Penelitian	68
B. Penyajian Data	70
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan.....	100
BAB IV PENUTUP	105

A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Indikator Penelitian	11
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden	70
Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel <i>Reward</i> (X_1).....	74
Tabel 3.6 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	74
Tabel 3.7 Hasil Validitas Variabel Stres Kerja (X_3)	74
Tabel 3.8 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 3.9 Hasil Reabilitas Variabel <i>Reward</i> (X_1)	76
Tabel 3.10 Hasil Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	76
Tabel 3.11 Hasil Reabilitas Variabel Stres Kerja (X_3)	77
Tabel 3.12 Hasil Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 3.13 Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Variabel <i>Reward</i> (X_1).....	78
Tabel 3.14 Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_2)	80
Tabel 3.15 Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_3)....	82
Tabel 3.16 Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	85
Tabel 3.17 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 3.18 Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 3.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 3.20 Uji Hipotesis Dengan Uji Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 3.21 Uji Hipotesis Dengan Uji Parsial (T)	94
Tabel 3.22 Uji Hipotesis Dengan Uji Simultan (F)	98



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 2: Surat Keterangan Selesai Bimbingan

Lampiran 3: Matrik Penelitian

Lampiran 4: Kuisisioner Penelitian

Lampiran 5: Rekapitulasi Kuisisioner

Lampiran 6: Hasil OUTPUT SPSS

Lampiran 7: Surat Keterangan Izin Penelitian

Lampiran 8: Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 9: Jurnal Kegiatan Penelitian

Lampiran 10: Surat Keterangan Lulus Plagiasi

Lampiran 11: Dokumentasi

Lampiran 12: Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan dalam organisasi, karena manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi tergantung sejauh kualitas sumber daya manusianya.³ Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan baik individu maupun kelompok. Sebuah perusahaan akan tetap bertahan dan berkembang dengan baik apabila melakukan pengolahan sumber daya manusia dengan tepat. Seperti halnya memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik ialah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

³ Sunyoto Danang, *“Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia”*, (Yogyakarta: Erlangga, 2002), hal 97.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian *reward*. *Reward* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai balas jasa mereka.⁴ *Reward* atau kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.⁵ *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atau pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial atau non finansial.⁶ *Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan lainnya sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.⁷

Reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga bisa bekerja dengan semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan. Adanya pemberian *reward* kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan merasa usaha dan prestasi yang telah diberikan kepada lembaga atau perusahaan telah dihargai.⁸ Dari sudut organisasi *reward* merupakan sarana yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan

⁴ Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil", (Bandung, PT Refika Aditama, 2017), hal. 263

⁵ Wibowo, "Manajemen Kinerja Edisi Kelima", (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2016), hal. 289

⁶ Irham Fahmi, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja", (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2016), hal 57

⁷ Melayu S.P. Hasibuan "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hal. 118

⁸ Edi Soetrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Kencana, 2009), hal 6.

sikap karyawan, menarik serta sarana memepertemukan kepentingan berbagai kepentingan organisasi.

Selain pemberian *reward*, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan.⁹ Motivasi adalah suatu keadaan psikologik tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.¹⁰ Motivasi ialah merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat imternal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan.¹¹

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.¹² Motivasi yang tinggi akan menjadikan karyawan semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang baik bagi para nasabah sehingga nasabah merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan. Perlu adanya untuk mempertahankan motivasi para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor

⁹ Sukanto Reksomadiprodjo dan T. Hani Handoko, "*Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Prilaku*", (Yogyakarta, BPFE, 2008), hal, 252

¹⁰ Diana Hertati, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Surabaya, Mitra Sumber Rejeki, 2019), hal, 138

¹¹ Taufiqurokhman, "*Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Baragama, 2009), hal, 33

¹² T. Hani Handoko, "*Manajemen*", (Yogyakarta: BPEE-YOGYAKARTA, 2009), hal. 252

minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antara individu dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja.

Tak cukup hanya pemberian *reward* dan motivasi saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni stress kerja. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.¹³ Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.¹⁴ Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.¹⁵ Stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stress yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.¹⁶

Bahaya stress kerja diakibatkan oleh kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kalamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stress dibiarkan begitu saja tanda ada penanganan yang serius dari

¹³ Sondang P. Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2018), hal. 300

¹⁴ Melayu S.P. Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hal. 204

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 157

¹⁶ Sasono, “*Mengelola Stress Kerja*”, (Jurnal Fokus Ekonomi, Voll III, No.2), hal. 5

atasan yang membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal sehingga kinerjanya pun terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja sehingga tidak mampu bekerja lagi di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan.¹⁷

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama kaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan, sebaliknya, jika karyawan yang dimiliki perusahaan kinerjanya menurun maka tentunya akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja karyawan harus meningkat lebih baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja.

Pemberian *reward*, motivasi kerja dan stres kerja merupakan instrumen yang sangat penting dalam mengukur kinerja karyawan. Seseorang yang dihargai dan termotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan diharapkan memberikan *reward* atau penghargaan, motivasi serta pencegahan stres karyawan yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Maka dari itu ketergantungan antara perusahaan dan karyawan akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan berjalan dengan lancar.

¹⁷ Stephen Robbins, "organizational Behavior, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko", (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002), hal 304.

Seperti halnya dalam PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember yang juga menerapkan sistem pemberian *reward*, dorongan motivasi serta penanggulangan stress terhadap karyawannya. PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember merupakan salah satu bank yang terbesar di Indonesia yang dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap nasabahnya. Maka dari itu hal yang paling utama yang harus diperhatikan adalah kinerja para karyawan. Karena semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula mutu perusahaan. Karena produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan kinerja bank.

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember sudah menerapkan pemberian *reward* tersebut diantaranya melalui pemberian gaji, insentif, THR (tunjangan hari raya), penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi serta *Reward* tambahan yang berbentuk event-event yang diadakan oleh BRI Pusat dan pemenangnya mendapatkan *reward*.¹⁸ Selain itu PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember juga menerapkan motivasi kerja kepada semua karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember seperti mengadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja), mengikuti pendidikan di Sentral Pendidikan BRI yang ada di Surabaya sehingga karyawan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga bisa mencapai target dalam perusahaan. Selain mengikuti kegiatan dari BRI Pusat, BRI

¹⁸ Rizky Handayani SLO, Wawancara, BRI Cabang Jember, 20 Desember 2021.

Cabang Jember juga mengadakan acara sendiri yakni event-event kecil dan pemenangnya mendapatkan hadiah.

Serta PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember rutin mengadakan penanggulangan stres kerja terhadap karyawan dilihat dari kinerja karyawan yang mereka terapkan selama ini. Untuk karyawan yang sudah tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan targetnya mereka lebih memilih berhenti daripada melanjutkan bekerja di perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward*, dorongan motivasi dan penanggulangan stres kerja dalam setiap kinerja karyawan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Beberapa peneliti juga pernah melakukan penelitian tentang pemberian *reward*, motivasi kerja dan stres kerja ini, banyak peneliti yang mengatakan bahwa *reward*, motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang oleh Vinelia Anggra Kristiani (2019) yang melakukan penelitian tentang stress kerja dan *reward* terhadap karyawan di PT. Aselli Dagadu Djokdja bahwa stress kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan peneliti lainnya yaitu Nensi Permata Sari (2019) yang melakukan penelitian tentang *reward* dan motivasi di *Leasing Adira Finance Syari'ah* menjelaskan bahwa *reward* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang yang diungkapkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *reward*, motivasi kerja dan stress kerja terhadap karyawan. Dengan judul **“Pengaruh**

Reward, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka pokok permasalahan yang akan peneliti angkat sebagai berikut:

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?
4. Seberapa besar pengaruh *Reward, Motivasi Kerja dan Stres Kerja* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

3. Untuk mengetahui Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah yang berhubungan dengan perbankan tentang pengaruh *reward*, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam dan memperluas pengetahuan peneliti yang selama ini dipelajari dibangku kuliah dan untuk mengetahui bagaimana fakta dilapangan tentang kinerja karyawan dalam jasa perbankan.

b. Bagi Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dapat digunakan untuk menambah dan memberikan informasi serta menjadikan koleksi kajian dan menjadi referensi tambahan jika

ada penelitian lebih lanjut tentang *Reward*, Motivasi kerja dan Stres kerja.

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan informasi dan sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai pemberian *reward*, Motivasi kerja dan Stres kerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel penelitian

Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas. Mana yang menjadi variabel bebas dan mana variabel terikatnya.¹⁹

Pada variabel penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua variabel, yaitu: variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a) Variabel Independent

Variabel independen juga bisa disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat), variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Reward* (X1)
- 2) Motivasi kerja (X2)
- 3) Stres kerja (X3)

¹⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember, IAIN Jember, 2018), 380.

b) Variabel Dependent

Variabel dependent juga bisa disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

1) Kinerja karyawan (Y)

2. Indikator penelitian

Tabel 1.1
Indikator Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR
<i>Reward</i>	Gaji Penghargaan Pujian Cuti Tunjangan
Motivasi kerja	Tanggung Jawab Pengembangan Gaji Kebijakan Perusahaan
Stres kerja	Beban kerja Sikap pimpinan Peralatan kerja Kondisi lingkungan kerja Suatu pekerjaan dan karier
Kinerja karyawan	Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Kemandirian

Sumber: data yang diolah

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang

didasarkan pada indikator variabel.²⁰ Berikut definisi operasional dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian.

1. *Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. *Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.²¹

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksud sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan terhadap bawahannya,

²⁰ Tim Penyusun, “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* “. (Jember: IAIN Jember Press, 2018). Hal 38.

²¹ Agung Dwi Nugroho, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*”, (Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Hal. 4 -14, Juni 2015), h. 7

dalam hal ini adalah karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.²²

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.²³

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan bentuk wujud dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menegakan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari perusahaan.²⁴

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian juga bisa disebut anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum melangkah mengumpulkan data.²⁵ Variabel-variabel independen yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah *Reward*, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja. Ketiga

²² Sadili Samsudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 281

²³ Melayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT Bumi Asara, 2013) h.204

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hal.67

²⁵ Tim Penyusun, “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* “. (Jember: IAIN Jember Press, 2018). Hal. 39

variabel tersebut digunakan untuk melihat pengaruh terhadap Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Jadi, asumsi dari peneliti ini menyatakan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

H. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Inggris, *hypo* (dibawah) dan *thesa* (kebenaran). Jadi, secara *etimologi*, hipotesis berarti kebenaran yang ada dibawah, kebenaran sementara, kebenaran yang masih perlu di uji. Istilah hipotesis lalu disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan menjadi *hepotesa*, namun istilah yang berkembang masih tetap hipotesis.²⁶

Ada dua jenis yang digunakan dalam penelitian, yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif, disingkat H_a . Hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y. Hipotesis nol disingkat H_0 . Hipotesis nol menyatakan tidak adanya pengaruh variabel X dan Y.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yaitu

²⁶ Mundir, “*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*”, (Jember: Stain Jember Press, 2013). Hal. 115

merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.²⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ihsan (2019) menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a: terdapat pengaruh yang signifikan variabel reward terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan hal penting bagi setiap karyawan guna untuk meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Setiap karyawan tidak mungkin siap meluangkan semua kemampuannya secara optimal, maka dari itu masih membutuhkan dorongan dari pimpinan atau pihak luar.²⁸

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.²⁹ Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang individu yang merangsang untuk

²⁷ Agung Dwi Nugroho, “*pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*, (Jurnal Maksipreneur, Vol. IV, No. 2, Hal. 4 – 14, Juni 2015), hal 7

²⁸ Usman, “*Manajemen*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal 67

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 93

mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Novi Kumalasari (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_a: terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.³⁰ Stres dalam bekerja merupakan kasus yang sudah di anggap hal biasa dalam pekerjaan. Karena setiap pekerjaan baik dari bawahan hingga tingkat manajemen atas pasti berpotensi munculnya stres. Menurut Sobirin stres adalah respons adaptif yang didimensikan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis sebagai akibat dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang memberi tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik terhadap diri sendiri.

Stres kerja adalah merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.³¹ Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan dalam bekerja yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan

³⁰ Ibid ..., hal 157.

³¹ Beti Rukmana Sari, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Semarang", (skripsi, Universtas Semarang, 2020), hal. 21

kondisi fisik, psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Delfianti (2019) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

4. Pengaruh *reward*, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yaitu merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal penting bagi setiap karyawan guna untuk meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Setiap karyawan tidak mungkin siap meluangkan semua kemampuannya secara optimal, maka dari itu masih membutuhkan dorongan dari pimpinan atau pihak luar. Menurut Mangkunegara motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar

mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang individu yang merangsang untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dalam bekerja merupakan kasus yang sudah di anggap hal biasa dalam pekerjaan. Karena setiap pekerjaan baik dari bawahan hingga tingkat manajemen atas pasti berpotensi munculnya stres. Menurut Sobirin stres adalah respons adaptif yang didimensikan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis sebagai akibat dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang memberi tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik terhadap diri sendiri.

Stres kerja adalah merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan dalam bekerja yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nensi Permata Sari (2019) menjelaskan bahwa *reward* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vinelia Anggra Krisiani

(2019) menjelaskan bahwa stres kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a: terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel *reward*, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positifisme karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian terdapat angka-angka dan analisis menggunakan statistik.³²

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *Field Research* (penelitian lapangan). Berdasarkan tingkat kealamiahannya termasuk metode penelitian eksperimen yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu.³³

³² Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, (Bandung: Alfabeta, 2013). Hal. 7

³³ M. Subana dan Sudrajad, “*Dasar- Dasar Penelitian Ilmiah*” (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), Hal. 26

2. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sering digunakan. Populasi bisa diartikan sekumpulan unit yang akan diteliti kerakteristiknya, namun jika populasinya luas maka, penelitian harus mengambil sampel dari populasi yang telah didefinisikan.

a. Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/objek yang mempunyai kuantitas atau kerakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau yang mewakili dari populasi yang ingin diteliti). Data yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan tehnik pengumpulan *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, serta bisa dianggap sebagai sampel yang mampu mewakili populasi.

Dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

a: Toleransi ketidakteelitian dalam (%)³⁴

Dengan menggunakan nilai e 10% maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + (200 \times 10\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + (200 \times 0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + (200 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{200}{1 + (2)}$$

$$n = \frac{200}{3} = 67$$

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Bagian terpenting dalam penelitian adalah sebuah data yang berkenaan dengan data penelitian, karena inti dari sebuah penelitian adalah terkumpulnya data atau informasi yang nantinya akan diolah atau dianalisis kemudian hasilnya diterjemahkan sebagai kesimpulan atau hasil penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

³⁴ Ma'ruf Abdullah, "Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), hal. 237

a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara peneliti mengumpulkan data yang dilakukan secara langsung (tatap muka) antara peneliti dan responden.³⁵ Wawancara digunakan apabila peneliti hendak melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti lebih lanjut, dan untuk mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan responnya sedikit/kecil.³⁶ Adapun informasi yang peneliti ingin mengetahui adalah jumlah karyawan yang ada di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

b. Kuesioner

Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.³⁷

c. Observasi

Observasi adalah suatu proses penelitian dengan cara mengamati yang dicatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁸ Teknik ini juga digunakan untuk pengumpulan data yang kompleks dan tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek lain. Dengan kata lain, metode ini bisa dilakukan dengan terlibat langsung atau hanya sebagai pengamat kegiatan sehari-hari atau yang digunakan untuk sumber data penelitian.

³⁵ Ibid., hal. 250

³⁶ Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis*", (Bandung: Alfabeta, 2007). Hal. 137

³⁷ Ma'ruf Abdullah, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*", (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015). Hal. 248

³⁸ Sutrisno Hadi, "*metodologi Reseach*", (Yogyakarta: Penerbitandi, 2004). Hal. 151

4. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh respon atau sumber data lain telah terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang telah di ajukan. Adapun alat uji analisis data sebagai berikut:

a. Uji instrument Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan bertujuan untuk melihat ketepatan, kesesuaian, dan kecocokan instrument pengukur dalam penelitian.³⁹ Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan korelasi. Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degre of freedom (df)*. Dengan ketentuan:

Jika r hitung $>$ r tabel = valid

Jika r hitung $<$ r tabel = tidak valid

³⁹ Sugiyono & Eri Wibowo, "Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10,0 for windows", (Bandung: Alfabeta, 2002). Hal. 220

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas digunakan bertujuan untuk menilai apakah data hasil angket dapat dipercaya atau tidak.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sejali saja. Dalam penelitian ini uji realibilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.⁴⁰

b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi bertujuan untuk menghindari kesalahan spesifikasi (*missspecification*) model regresi yang digunakan. Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah residual data model regresi linear memiliki distribusi normal atau tidak, layak atau tidak layak digunakan. uji normalitas

⁴⁰ Imam Ghozali, 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan pogram SPSS', (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013). Hal. 47

yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan melihat grafik *probability plot* apabila hasil grafik menunjukkan titik sebaran plot yang ada dalam grafik apakah tersebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar menjauhi garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi tersebut telah tersebar dengan normal dan uji normalitas dapat diterima.⁴¹

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Selain itu untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) jika yang dihasilkan >10 maka model regresi tersebut ada multikolonieritas antara variabel bebas. Jika sebaliknya nilai <10 maka model regresi tersebut tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas.⁴²

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual dari satu observasi ke observasi lainnya berbeda atau tidak. Jika *variance* residulnya

⁴¹ Rohmad Purnomo, “ Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS”, CV Wade Grup (Ponorogo : 2016)., 106

⁴² Imam Ghozali, ‘*Aplikasi Analisis Multivariate dengan pogram SPSS*’, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2013). Hal. 105-106

sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analysis yang digunakan untuk mengukur, munguji dan meramal hubungan pengaruh dua variabel bebas atau lebih (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen adalah *Reward*, Motivasi kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial atau uji t dalam regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji koefisien masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.⁴³ Langkah-langkah

pengujian uji t pada penelitian ini adalah:

a) Menentukan hipotesis

(1) H_a : variabel independen (*Reward*, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

⁴³ Hengky Latan, "Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi". (Bandung: Alfabetahal, 2013), hal 81

(2) H_0 : variabel independen (*Reward*, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

b) Membuat derajat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari t hitung dan t tabel.

(1) Bila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

(2) Bila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Membuat kesimpulan

(1) Jika T hitung $>$ T tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

(2) Jika T hitung $<$ T tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Signifikan Simultan atau Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat.⁴⁴

⁴⁴ Aminatus Zahrya, "Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS", (Jember, 2018). Hal. 56

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a) H_0 = variabel independen (*reward*, motivasi kerja dan stres kerja) tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- b) H_a = variabel independen (*reward*, motivasi kerja dan stres kerja) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- e. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan merupakan suatu hasil yang menggambarkan keseluruhan variasi dari Y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien menunjukkan bahwa mampu menjelaskan secara besar pula.⁴⁵

Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

J. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskripsi alur pembahasan yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk naratif, bukan seperti daftar isi. Adapun sistematika

⁴⁵ Widayat, “*Metode Penelitian Pemasaran*”, (Malang: UMM Pers, 2004). Hal 178-179

pembahasan penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) bab, dan masing-masing bab akan dibagi menjadi sub-sub bab sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, pada bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Definisi Operasional, Asumsi Penelitian, Hipotesis, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, pada bab ini membahas tentang 10 kajian terdahulu dan kajian teori.

Bab III Penyajian data, pada bab ini membahas tentang Penyajian Data dan Analisis yang meliputi Gambaran Obyek Penelitian, Penyajian Data, Analisis dan Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.

Bab IV Penutup, pada bab ini membahas tentang Penutup yang meliputi Kesimpulan dan Saran-saran.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Aidila Afriza. *“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S.Parman Kota Bengkulu”*, (2021). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.⁴⁶

Stres mempunyai dampak positif dan negative, dampak positif mulai dari tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negative stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. PT. BRI Syariah Cabang S. Parman Kota Bengkulu, merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang S. Parman Kota Bengkulu sering dihadapkan dengan kondisi dilematis yang menimbulkan stres kerja, stres kerja muncul dari tekanan desakan waktu, beban kerja yang berlebihan dan juga yang muncul karena konflik dengan sesama karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan seberapa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S.Parman Kota Bengkulu. Pendekatan yang digunakan

⁴⁶ Aidila Afriza. *“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S.Parman Kota Bengkulu”*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2021).

oleh peneliti adalah pendekatan *kuantitatif aosiatif* dengan teknik pengumpulan data angke yang disebarakan pada 30 orang karyawan, pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *minimum sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah.

2. Widya Delfianti “*Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk Area Imam Bonjol*”. (2019). Politeknik Negeri Medan.⁴⁷

Dalam era globalisasi dan liberalisasi ekoomi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak terlelakan. Tingginya tingkat persaingan memaksa oragnisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggula bersaingnya. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) . PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terpenuhi.

⁴⁷ Widya Delfianti, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol*”, (Tugas Akhir, Politeknik Negeri Medan, 2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari regresi linear sederhana $Y = 52,513 - 0,373 X$ sehingga pengaruh variabel stres kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh negatif.

3. Zakiyah Nurul Muzayyanah. “*Pengaruh Reward dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun*”, (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.⁴⁸

Reward dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena melalui *Reward* dan *punishment* akan menjadikan lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Dengan demikian karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, namun fakta lapangan menunjukkan adanya kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) secara parsial terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5%, dengan demikian H1 diterima H0 ditolak. 2) secara parsial tidak

⁴⁸ Zakiyah Nurul Muzayyanah. “*Pengaruh Reward dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019).

terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 10,3%, dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima. 3) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* sebesar 40,7% dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak.

4. Anggita Nindy Destiantari. “*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo*”, (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.⁴⁹

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi lembaga keuangan syariah di Indonesia yang semakin berkembang dan menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan. Beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat berdampak buruk pada perusahaan, lingkungan yang kurang nyaman membuat karyawan tidak optimal dalam bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyelesaikan permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner. Peneliti mengangkat sampel dari populasi sebanyak 34 responden, data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan IBM SPSS 19 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Berdasarkan uji t Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan

⁴⁹ Anggita Nindy Destiantari. “*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019).

terhadap kinerja karyawan BPRS Al-mabrur. 2) Berdasarkan uji t lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur. 3) Berdasarkan uji f stres kerja dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur.

5. Muhammad Ihsan. *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”*, (2019) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.⁵⁰

Reward dan *Punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. *Reward* diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi, *Reward* dan *Punishment* merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. PT. Adira Dinamika siak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap nasabahnya untuk itu hal utama yang diperhatikan adalah

⁵⁰ Muhammad Ihsan *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

kinerjanya karena semakin baik kinerja semakin baik pula nilai mutu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. Secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.

6. Nensi Permata Sari. “Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)”, (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.⁵¹

Penghargaan, kepuasan kerja dan motivasi telah dipandang sebagai instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang

⁵¹ Nensi Permata Sari. “Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing Adira Finance Syariah*)”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2019).

karyawan yang dihargai dan termotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan, kepuasan kerja serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Sama halnya dengan Adira Finance Syariah yang juga menerapkan system *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam Adira Finance Syariah.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian *reward*, pemberian kepuasan kerja, pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *leasing* Adira *finance* syariah, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan teknik data primer berupa SPSS dan data sekunder berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Citra Gomelan Yuli. "*Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*", (2019) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.⁵²

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat

⁵² Citra Gomelan Yuli. "*Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2019)

diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibereikan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat pad aspek kualitas, kuantitas. Waktu kerja, kerja sama yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Komunikasi secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Teknis analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil simultan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

8. Tri Suci Utami. *“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan,* (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.⁵³

Pada era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan perbankan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. PT. Bank

⁵³ Tri Suci Utami. *“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan,* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2019).

Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sumut hampir sama dengan yang ditawarkan oleh perbankan lainnya yaitu berupa produk dana dan kredit. Kinerja pegawai adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan tidak dikatakan tidak semua optimal karena masih ada kinerja pegawai yang rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 107 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji f, koefisien Determinasi. Pengolahan datanya menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan

signifikan terhadap pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Secara simultan stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

9. Ayu Hidayah Indiasari. “*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang*”, (2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.⁵⁴

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Penilaian kinerja, pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan di Kantor PT. Evans Group Cabang Simpang Kiri Aceh Tamiang, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian

⁵⁴ Ayu Hidayah Indiasari. “*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, 2018).

penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuisioner. Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 80 responden, teknik pengambilan sampelnya dengan *simple random sampling* (pengambilan sampel secara acak). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengolahan datanya menggunakan SPSS *Release 20.0 For Windows*. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji simultan (uji-f) bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan dalam menerangkan kinerja karyawan terbatas sebesar 46,6% sisanya 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Biatur Rosyidah. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”, (2018). Jurusan

Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.⁵⁵

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja namun fakta dilapangan menunjukkan adanya kurang semangat dalam bekerja hal ini dapat menurunnya kinerja pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket (kuisisioner). Subyek penelitian menggunakan sample sebanyak 11 responden, teknik pengumpulan data dengan menggunakan sampling jenuh (penarikan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

⁵⁵ Biatur Rosyidah. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
1.	Aidila Afriza. (2021)	Variabel yang digunakan yaitu stres kerja Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda	Lokasi penelitiannya Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif Populasi penelitian sebanyak 30 karyawan Menggunakan SPSS versi 16.
2.	Zakiyah Nurul Muzayyanah (2019)	Variabel yang digunakan yakni <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif Metode pengumpulan data yaitu penyebaran kusioner Subjek penelitian menggunakan sampel jenuh	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu <i>Punishment</i> serta penlitia menggunakan 3 variabel Populasi sebanayak 38 responden Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi berganda dan determinasi keefisien

3.	Anggita Nindy Destiantari. (2019)	Variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan lingkungan kerja Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif Metode pengumpulan data yaitu penyebaran kuisisioner Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu lingkungan kerja Populasi sebanyak 34 responden Menggunakan aplikasi IBM SPSS 19
4.	Muhammad Ihsan. (2019)	Variable yang digunakan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu <i>Punishment</i> serta penlitia menggunakan 3 variabel Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan
5.	Nensi Permata Sari. (2019)	Variabel yang digunakan yaitu <i>Reward</i> , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu kepuasan kerja Pengumpulan data dilakukan teknik data primer berupa SPSS dan data sekunder berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi

6.	Citra Gomelan Yuli. (2019)	Variabel yang digunakan yaitu Motivasi dan Komunikasi yang digunakan adalah analisis regrese linear berganda	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakana tidak sama yaitu komuikasi Sampe penelitian ada 81 responden Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif
7.	Widya Delfianti (2019)	Tema penelitian: Stres Kerja	Lokasi penelitiannya Jumlah populasi 30 responden Data yang digunakan data primer Teknik pengolahan data: metode regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 22
8.	Tri Suci Utami. (2019)	Variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan beban kerja Teknik pengumpulan data yang digunakan angket Teknik analisis yang digunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji f, koefisien Determinasi.	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakana tidak sama yaitu beban kerja Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam peneliatian ini berjumlah 107 orang Pengolahan datanya menggunakan program <i>software</i> SPSS (versi 24.00)
9.	Ayu Hidayah	Variabel yang	Lokasi

	Indiasari. (2018)	digunakan yaitu Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Metode yang digunakan ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data ini menggunakan angket kuisisioner.	penelitiannya Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu <i>Punishment</i> serta peneliti menggunakan 3 variabel Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 80 responden teknik pengambilan sampelnya dengan <i>simple random sampling</i> (pengambilan sampel secara acak). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder Pengolahan datanya menggunakan SPSS <i>Realease</i> 20.0 <i>For Windows</i>
10.	Biatur Rosyidah. (2018)	Variabel yang digunakan yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Metode yang digunakan adalah kuantitatif Metode pengumpulan datanya menggunakan angket (kuisisioner) teknik pengumpulan data dengan menggunakan <i>sampling jenuh</i>	Lokasi penelitiannya Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu <i>Punishment</i> serta peneliti menggunakan 3 variabel Subyek penelitian menggunakan sample sebanyak 11 responden,

		Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda	
--	--	---	--

Sumber: data penelitian terdahulu yang diolah

B. Kajian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya.⁵⁶ Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.⁵⁷

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang

⁵⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 67

⁵⁷ Irham Fahmi, “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*”, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2016), hal. 137

dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁵⁸ Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik buruk. Artinya, apabila seseorang karyawan memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, maka kinerja yang dimiliki tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.⁵⁹

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima sebagai calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan akan dinilai kinerjanya.⁶⁰

c. Tujuan penilaian kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

⁵⁸ Wibowo, *“Manajemen Kinerja Edisi Kelima”*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2016), hal, 45

⁵⁹ T. Hani Handoko, *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, edisi kedua, (Yogyakarta: BPF: Yogyakarta, 2018), hal. 135

⁶⁰ Kasmir, *“Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Praktik”*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 179

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan demikian manajemen akan segera melakukan perbaikan baik terhadap karyawan atau sistem yang digunakan.

2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang sudah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke bagian lainnya. Sebaliknya jika kinerjanya baik, maka perlu diperhatikan agar tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerjanya sembari menunggu kebijakan perusahaannya.

3) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier karyawan. Artinya bagi karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan mendapatkan promosi jabatan. Dan bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk maka akan mengalami penurunan karier atau demosi.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan

keahlian yang kurang, maka perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian juga dengan pengembangan, melalui pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan akan ditambah dan dipertajam.

5) Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan penyesuaian kompensasi bagi karyawan. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperolehnya.

6) Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukannya penilaian terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data dan informasi mengenai karyawan merupakan data dan informasi tentang kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta mengenai kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7) Kesempatan adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika kinerjanya menurun atau kurang baik maka akan menerima

dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengeroksi bagaimana seharusnya berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9) Budaya kerja

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10) Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan. Penilaian kinerja juga saran untuk memberikan hukuman terhadap kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima karyawan teergantung dari tingkat kinerja yang telah ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan.⁶¹

⁶¹ Kasmir, "Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Praktik", (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 197-200

d. Indikator kinerja

Indikator-indikator kinerja dapat dikatakan baik, apabila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Penilaian terhadap karyawan berdasarkan standart hasil kerja, ketepatan, ketelitian, dan keberhasilan. Kinerja karyawan dapat diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah hasil kerja disaat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari presepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan serta hasil yang dicapai.

3) Ketepatan Waktu

Penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan waktu yang ditetapkan.

4) Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa bantuan atau bimbingan orang lain. Dapat diukur

dari persepsi karyawan dalam melaksanakan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.⁶²

2. *Reward*

a. Pengertian *reward*

Reward atau sering kita sebut kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial atau non finansial.⁶³

Reward atau kompensasi adalah semua pendapat uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁶⁴

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 bagian, yaitu:

- 1) *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*sallery*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa ditransfer rekening karyawan atau langsung mengambil ke bagian keuangan. Tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang

⁶² Robbin SP, "*Teori Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*", (Jakarta: Selemba Empat, 2006), hal. 256

⁶³ Irham Fahmi, "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*" (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016). Hal.57-58

⁶⁴ Melayu S.P. Hasibuan "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017). Hal. 118

cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya

- 3) *Reward* dalam bentuk nonfinansial. Penerimaan *reward* nonfinansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai dengan harapan karyawan. Seperti computer yang lengkap, jaringan akses internet yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang dan lain sebagainya.

b. Tujuan pemberian *reward*

Suatu kegiatan yang dilakukan pastinya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai.

Adapun tujuan dari pemberian *reward* atau kompensasi sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Yang selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seperti produktivitas yang tinggi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara para karyawan dalam

organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi jabatan dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja dalam organisasi.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang baik.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini sebagai penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut system administrasi kompensasi yang baik pula.⁶⁵

⁶⁵ Edi Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Prenada Media, 2009). hal.188-189

c. Indikator *reward*

Indikator-indikator untuk mengukur *reward* yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dalam bekerja.

3) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian diberikan oleh atasan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.⁶⁶

⁶⁶ Kadarisman, "*Manajemen Kompensasi*", (Jakarta: Rajagrafindopersada, 2012), Hal. 65

3. Motivasi kerja

a. Pengertian motivasi

Suatu perusahaan akan mencapai tujuannya bila didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Seseorang yang termotivasi dalam kerja adalah orang yang melaksanakan maksimal, guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dimana ia bekerja.⁶⁷

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang mempunyai arti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut yang sering disebut karyawan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.⁶⁸

Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan umumnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bisa bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁶⁹

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu

⁶⁷ Sofyan Tsausi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jember: Stain Jember Press, 2013) hal. 177

⁶⁸ Burhanuddin Yusuf & Nur Rianto Al Arif, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015). hal.263

⁶⁹ Melayu S.P. Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017). Hal. 141

untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi, motivasi adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran keputusan⁷⁰

Faktor terpenting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, motivasi. Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya. Dengan demikian bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja.⁷¹

b. Tujuan pemberian motivasi kerja

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

⁷⁰ Sukanto Reksohadiprodjo & T. Hani Handoko, “*Organisasi perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*”, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2008) hal. 252

⁷¹ Sofyan Tsausi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,, hal.177

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁷²

c. Bentuk-bentuk motivasi

Motivasi dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1) Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang sebagai berikut:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup kebutuhan setiap manusia.

Untuk mempertahankan hidup seseorang akan mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

⁷² Melayu S.P. Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hal. 146

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, seseorang mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang tersebut harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan\

Keinginan untuk memperoleh pengakuan antara lain:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan dihargai masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap karyawan akan melaksakan pekerjaan dengan mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika merasa jaminan karier yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan seorang karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang *fleksibel*

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi

para karyawan. Peraturan yang dapat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.⁷³

e. Metode motivasi

1) Metode langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.⁷⁴

f. Jenis-jenis motivasi

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

⁷³ Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: Prenada Media, 2009), hal. 116-120

⁷⁴ Melayu S.P. Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hal. 149

2) Motivasi negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman.⁷⁵

g. Indikator Motivasi kerja

Indikator-indikator motivasi kerja antara lain:

1) Tanggung jawab

Perilaku baik atas kesadaran dan keinginan sendiri untuk menanggung dan memikul kewajiban.

2) Pengembangan

Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

3) Gaji

Upah yang dibayar dalam waktu yang tetap dalam waktu tertentu.

4) Kebijakan perusahaan

Pedoman yang menjabarkan peraturan-peraturan, hukum-hukum yang bisa digunakan oleh pihak manajer untuk mengambil keputusan.⁷⁶

⁷⁵ Ibid., hal. 150

⁷⁶ Robbin SP, "*Teori Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*"..., hal 260

4. Stres kerja

a. Pengertian stress

Pengertian stres dalam *kamus besar bahasa Indonesia* adalah gangguan atau kecacuan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, atau juga disebut ketegangan. Sedangkan menurut Handoko dalam bukunya menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres, baik yang bersangkutan dengan kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran yang kronis. Mereka sering mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan minum alkohol (minuman keras) atau merokok secara berlebihan.⁷⁷

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.⁷⁸ Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Jika tidak diatasi dengan baik maka

⁷⁷ T. Hani Handoko, *“Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia”*, edisi kedua, (Yogyakarta: BPF:Yogyakarta, 2018), hal. 200

⁷⁸ Irham Fahmi, *“Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja”* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016). Hal.276

berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun diluarnya sehingga berpengaruh negatif pada prestasi kerjanya.⁷⁹

b. Faktor Penyebab Stres

Stres yang dialami oleh seseorang dibagi menjadi 2 faktor, yaitu:

1) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor)

Stres karena tekanan dari dalam yaitu kondisi berasal dari dalam karyawan sendiri.

2) Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor)

Stres karena tekanan dari luar yaitu kondisi stress yang berasal dari luar diri karyawan.⁸⁰

Sedangkan menurut hasibuan faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

⁷⁹ Sondang P. Siagian, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018). Hal. 300

⁸⁰ Irham Fahmi, *“Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja”* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016). Hal. 278

c. Cara Mengatasi stres kerja

Bagian kepegawaian dapat membantu para karyawan untuk mengatasi stres yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil, antara lain:

- 1) Merumuskan kebijaksanaan dalam membantu karyawan menghadapi stres.
- 2) Menyampaikan kebijakan tersebut kepada para karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa mereka menghadapi stres.
- 3) Melatih para manajer dengan tujuan mereka peka terhadap timbulnya gejala stres dikalangan karyawannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres tersebut berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.
- 4) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- 5) Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- 6) Memantau terus menerus kegiatan organisasi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secepat mungkin.
- 7) Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.

- 8) Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

d. Indikator stres kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur stress kerja, sebagai berikut:

1) Beban kerja

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

2) Sikap pimpinan

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3) Peralatan kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor komputer, printer dan lain sebagainya.

4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

5) Suatu pekerjaan dan karier

Suatu pekerjaan dan karier adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.⁸¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸¹ Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo”, (*Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 2017), hal 336-347.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember baru diresmikan pada tanggal 7 Desember 1995 oleh Djokosantos Moeljono di Tanjung Karang. Gedung PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember ini terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 1, Kp. Using Jemberlor, Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, Jawa Timur.⁸²

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember merupakan salah satu Bank yang dituntut untuk meningkat kualitas pelayanan kepada para nasabahnya dengan tujuan para nasabah merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Maka dari itu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yaitu kinerja dari karyawan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan baik individu maupun kelompok.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan pemberian *reward*,

⁸² PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Jember, "Sejarah BRI KC Jember," 13 April 2022

motivasi kerja dan penanggulan stres kerja karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember menerapkan pemberian *reward*, motivasi dan penanggulan stres karyawan. Pemberian *reward* yang di terapkan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember berbentuk gaji, insentif, THR (tunjangan hari raya), penambahan bonus bagi karyawan yang berprestasi serta *Reward* tambahan yang berbentuk event-event kecil dan pemenangnya mendapatkan *reward*.

Motivasi yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yaitu dengan mengadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) yang mana pada forum ini antar bagian menyampaikan komplain-komplain tentang kekurangan dari berbagai bagian sehingga dari manajemen bisa mengambil langkah atau strategi kedepannya untuk meminimalisir kekurangan tersebut. Selain mengadakan FPK, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember juga mengirimkan karyawan atau pekerja ke Sentral Pendidikan Bank Rakyat Indonesia yang ada di Surabaya untuk mengikuti pendidikan baik pendidikan motivasi dan sebagainya. Sehingga motivasi kerja bisa terbentuk dan stres kerja karyawan bisa terminimalisir dari pendidikan tersebut.

Penanggulan stres kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember cukup sering dilakukan oleh pimpinan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan yang mereka terapkan selama ini mereka melaksanakan pekerjaan dengan nyaman. Untuk karyawan yang

sudah tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan targetnya mereka lebih memilih berhenti daripada melanjutkan bekerja di perusahaan.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dideskripsikan dari data masing-masing responden mengenai jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dengan menggunakan analisis slovin ditemukan hasil 67 sampel dari 200 populasi karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Akan tetapi peneliti ingin memaksimalkan penelitiannya, jadi peneliti menambahkan responden dari 67 responden menjadi 80 responden.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Responden yang telah diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Uraian dari karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Responden	
		F	%
1	20-25 tahun	25	31%
2	26-30 tahun	19	24%
3	31-35	20	25%
4	. > 36 Thn	16	20%
Total		80	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, dapat diketahui bahwa presentase responden atau nasabah berdasarkan Usia respond karyawan di PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember menunjukkan bahwa 25 responden berusia 20-25 tahun dengan presentase 31%, 19 responden berusia 26-30 tahun dengan presentase 24%, 20 responden berusia 30-35 tahun dengan presentase 25%, dan untuk 16 responden berusia 36 keatas dengan presentase 20%. Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwasannya responden yang berusia 31-40 tahun merupakan responden dengan presentase tertinggi yaitu 48%. Hal itu dikarenakan pada usia tersebut merupakan usia produktif seseorang sehingga sebagian besar pada usia tersebut sudah memiliki pekerjaan dan penghasilan tetap yang memungkinkan mereka untuk menjadi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden yang telah diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Uraian dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		F	%
1	Laki-Laki	37	46%
2	Perempuan	43	54%
Total		80	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuisisioner

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi persebaran responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis

kelaminnya menunjukkan bahwa sejumlah 37 responden dengan presentase 46% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 43 responden dengan presentase 54% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data diatas dapat lihat bahwasannya jumlah perempuan responden lebih besar dari pada responden laki-laki.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Responden yang telah diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Uraian dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	
		F	%
1	SMA/Sederajat	2	2,5%
2	DIII	2	2,5%
3	S1	76	95%
Total		80	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi persebaran responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sejumlah 2 responden dengan presentase 3% memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat, 2 responden dengan presentase 2% memiliki pendidikan terakhir DIII, sedangkan untuk responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 76 responden dengan presentase 95%. Dapat disimpulkan bahwasannya rata-rata karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember mempunyai latar belakang S1.

C. Analisis Dan Pengujian Data

1. Pengujian Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan bertujuan untuk melihat ketepatan, kesesuaian, dan kecocokan instrument pengukur dalam penelitian.⁸³

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingka instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan korelasi. Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan niai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom (df)*. Dengan ketentuan:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

Adapun r tabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 untuk dua arah pada penelitian ini adalah sebesar 0,2199 yang didapat dari

melihat r tabel dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = (N-2) dengan N merupakan jumlah responden dalam penelitian. Dalam penelitian ini nilai N adalah 80. Jadi $df = 80 - 2 = 78$. Maka didapat nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,2199

Adapun hasil penyujian validitas instrument bisa dilihat pada tabel berikut:

⁸³ Sugiyono & Eri Wibowo, "Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10,0 for windows", (Bandung: Alfabeta, 2002). Hal. 220

Tabel 3.5
Hasil Validitas X1 (Reward)

No	Variable	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,800	0,2199	Valid
	X1.2	0,05	0,617	0,2199	Valid
	X1.3	0,05	0,559	0,2199	Valid
	X1.4	0,05	0,594	0,2199	Valid
	X1.5	0,05	0,752	0,2199	Valid

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel validitas instrument *reward* diatas makat dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel X1 (*Reward*) dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,559-0,800 lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,2199.

Tabel 3.6
Hasil Validitas X2 (Motivasi Kerja)

No	Variable	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
2	X2.1	0,05	0,605	0,2199	Valid
	X2.2	0,05	0,810	0,2199	Valid
	X2.3	0,05	0,558	0,2199	Valid
	X2.4	0,05	0,702	0,2199	Valid

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel validitas instrument variabel motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel X2 (Motivasi Kerja) dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,558-0,810 lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,2199.

Tabel 3.7
Hasil Validitas X3 (Stres Kerja)

No	Variable	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
3	X3.1	0,05	0,654	0,2199	Valid
	X3.2	0,05	0,693	0,2199	Valid

	X3.3	0,05	0,525	0,2199	Valid
	X3.4	0,05	0,597	0,2199	Valid
	X3.5	0,05	0,634	0,2199	Valid

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel validitas instrument variabel stres kerja diatas makat dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel X3 (Stres Kerja) dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,525 - 0,693 lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,2199.

Tabel 3.8
Hasil Validitas Y (Kinerja Karyawan)

No	Variable	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
4	Y1.1	0,05	0,554	0,2199	Valid
	Y1.2	0,05	0,677	0,2199	Valid
	Y1.3	0,05	0,692	0,2199	Valid
	Y1.4	0,05	0,778	0,2199	Valid

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel validitas instrument variabel kinerja karyawan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,554 - 0,778 lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,2199.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas digunakan bertujuan untuk menilai apakah data hasil angket dapat dipercaya atau tidak.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sejali saja. Dalam penelitian ini uji realibilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.⁸⁴

Tabel 3.9
Hasil Reabilitas X1 (Reward)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,662	5

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,662 > 0,60$. Jadi, Variabel X1 (*Reward*) dinyatakan reliabel.

Tabel 3.10
Hasil Reabilitas X2 (Motivasi Kerja)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,642	4

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,642 > 0,60$. Jadi, Variabel X2 (*Motivasi Kerja*) dinyatakan reliabel.

⁸⁴ Imam Ghozali, '*Aplikasi Analisis Multivariate dengan pogram SPSS*', (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2013). Hal. 47

Tabel 3.11
Hasil Realibitas X3 (Stres Kerja)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,634	5

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,634 > 0,60$. Jadi, Variabel X3 (Stres Kerja) dinyatakan reliable.

Tabel 3.12
Hasil RealibitasY (Kinerja Karyawan)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,600	4

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,600 > 0,60$. Jadi, Variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliable.

2. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dapat diartikan sebagai pengujian yang memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran objek yang dijadikan populasi dalam sampel penelitian. Uji deskriptif akan menjelaskan seluruh hasil perolehan penelitian yang didapatkan selama peneliti melakukan penelitian pada populasi. Pada penelitian ini penyajian data yang digunakan adalah seluruh jawaban responden yang di uji dengan menggunakan statistik deskriptif frekuensi dengan menghitung mean, median, modus serta pemberian skor pada jawaban dari responden yakni: Sangat Setuju

(SS) yang diberi skor 5, Setuju (S) yang diberi skor 4, Ragu-ragu (RR) yang diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) yang diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi nilai 1.

Berikut dibawah ini merupakan hasil uji statistic deskriptif:

- a. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel *Reward (X1)*.

Tabel 3.13
Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Pada Pertanyaan Variabel
Reward (X1)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X1.1	SS	23,8%	MEAN : 4,15
	S	67,5%	
	RR	8,8%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X1.2	SS	33,8%	MEAN : 4,20
	S	52,5%	
	RR	13,8%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X1.3	SS	33,8%	MEAN : 4,14
	S	46,3%	
	RR	20,0%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X1.4	SS	30,0%	MEAN : 4,10
	S	51,2%	
	RR	17,5%	MEDIAN : 4,00
	TS	1,3%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X1.5	SS	22,5%	MEAN : 4,08

S	62,5%	MEDIAN : 4,00
RR	15,0%	
TS	0%	
STS	0%	MODE : 4
Total	100%	

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2022.

Berdasarkan hasil rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X1 (*Reward*) yang didapat dari hasil penelitian yang berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yang berjumlah 80 orang. Memperlhatikan bahwa pada variabel X1 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yang diantaranya terdapat 23,8% dari total responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, sebanyak 67,5% responden memilih jawaban Setuju, sebanyak 8,8% respnden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedabgkan nilai pusat pada pertanyaan (X1.1) memiliki nilai mean sebesar 4,15, niali median sebesar 4,00, dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X1.2) terdapat 33,8% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 52,5% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 13,8% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X1.2) memiliki nilai mean sebesar 4,20, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X1.3) terdapat 33,8% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 46,3% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 20% responden memilih jawaban Ragu-ragu.

Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X1.3) memiliki nilai mean sebesar 4,14, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X1.4) terdapat 30% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 51,2% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 17,5% responden memilih jawaban Ragu-ragu, sebanyak 1,3% responden memilih jawaban Tidak setuju. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X1.4) memiliki nilai mean sebesar 4,10, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X1.5) terdapat 22,5% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 62,5% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 15% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X1.3) memiliki nilai mean sebesar 4,14, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

b. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3.14
Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Pada Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X2.1	SS	30,0%	MEAN : 4,26
	S	66,3%	
	RR	3,8%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X2.2	SS	36,3%	MEAN : 4,19
	S	47,5%	
	RR	15,0%	MEDIAN : 4,00
	TS	1,3%	

	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X2.3	SS	32,5%	MEAN : 4.19
	S	53,8%	
	RR	13,8%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X2.4	SS	25,0%	MEAN : 4,05
	S	55,0%	
	RR	20,0%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	

Sumber: Data Kuisisioner Yang Diolah

Berdasarkan hasil rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X2 (Motivasi Kerja) yang didapat dari hasil penelitian yang berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yang berjumlah 80 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel X2 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yang diantaranya terdapat 30% dari total responden yang memilih Sangat Setuju (SS), 66,3% responden memilih jawaban Setuju, 3,8% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X2.1) memiliki nilai mea sebesar 4,26, niali median sebesar 4,00, dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X2.2) terdapat 36,3% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 47,5% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 15% responden memilih jawaban Ragu-ragu, sebanyak 1,3 responden memilih jawaban Tidak Sejuju. Sedangkan

nilai pusat pada pertanyaan (X2.2) memiliki nilai mean sebesar 4,19, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X2.3) terdapat 32,5% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 53,8% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 13,8% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X1.3) memiliki nilai mean sebesar 4,19, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X2.4) terdapat 25% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 55% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 20% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X2.4) memiliki nilai mean sebesar 4,05, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

- c. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X3)

Tabel 3.15
Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Pada Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X3)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X3.1	SS	13,8%	MEAN : 4,01
	S	73,8%	
	RR	12,5%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X3.2	SS	16,3%	MEAN : 3,98
	S	65%	
	RR	18,8	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	

	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X3.3	SS	25%	MEAN : 4,00
	S	50%	
	RR	25%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X3.4	SS	35%	MEAN : 4,21
	S	51,2%	
	RR	13,8%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
X3.5	SS	23,8%	MEAN : 4,16
	S	68,8%	
	RR	7,5%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	

Sumber: Data Kuisisioner Yang Diolah

Berdasarkan hasil rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X3 (Stres Kerja) yang didapat dari hasil penelitian yang berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yang berjumlah 80 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel X3 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yang diantaranya terdapat 13,8% dari total responden yang memilih Sangat Setuju, 73,8% responden memilih jawaban Setuju, 12,5% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X3.1) memiliki nilai mean sebesar 4,01, nilai median sebesar 4,00, dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X3.2) terdapat 16,3% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 65% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 18,8% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X3.2) memiliki nilai mean sebesar 3,98, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X2.3) terdapat 25% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 50% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 25% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X3.3) memiliki nilai mean sebesar 4,00, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X3.4) terdapat 35% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 51,5% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 13,8% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X3.4) memiliki nilai mean sebesar 4,21, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X3.5) terdapat 23,8% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 68,8% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 7,5% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X3.5) memiliki nilai mean sebesar 4,16, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

- d. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.16
Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Pada Pertanyaan Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
Y1	SS	15%	MEAN : 4,04
	S	73,8%	
	RR	11,3%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
Y2	SS	22,5%	MEAN : 3,96
	S	53,8%	
	RR	21,3%	MEDIAN : 4,00
	TS	2,5%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
Y3	SS	33,8%	MEAN : 4.16
	S	48,8%	
	RR	17,5%	MEDIAN : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	
Y4	SS	21,3%	MEAN : 4,08
	S	66,3%	
	RR	11,3%	MEDIAN : 4,00
	TS	1,3%	
	STS	0%	MODE : 4
	Total	100%	

Sumber: Data Kuisisioner Yang Diolah

Berdasarkan hasil rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel Y (Kinerja Karyawan) yang didapat dari hasil penelitian yang berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yang berjumlah 80

orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel Y1 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yang diantaranya terdapat 15% dari total responden yang memilih Sangat Setuju, 73,8% responden memilih jawaban Setuju, 11,3% responden memilih jawaban Ragu-ragu. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (Y1) memiliki nilai mean sebesar 4,04, nilai median sebesar 4,00, dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (Y2) terdapat 22,5% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 53,8% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 21,3% responden memilih jawaban Ragu-ragu, Sebanyak 2,5% responden memilih jawaban Tida Setuju. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (Y2) memiliki nilai mean sebesar 3,96, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (Y3) terdapat 33,8% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 48,8% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 17,5% responden memilih jawaban Ragu-ragu.

Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (Y3) memiliki nilai mean sebesar 4,16, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

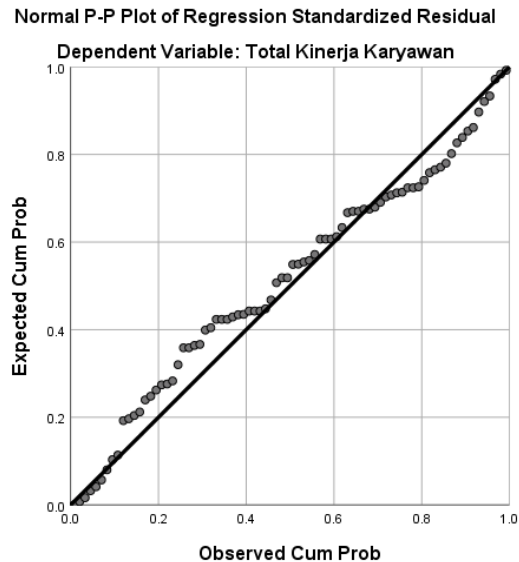
Pada pertanyaan (Y4) terdapat 21,3% responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak 66,3% responden memilih jawaban setuju, sebanyak 11,3% responden memilih jawaban Ragu-ragu, sebanyak 1,3% responden memilih jawaban Tidak Setuju. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (Y4) memiliki nilai mean sebesar 4,08, nilai median sebesar 4,00 dan nilai mode sebesar 4.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah residual data model regresi linear memiliki distribusi normal atau tidak, layak atau tidak layak digunakan. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan dengan melihat grafik *probability plot* apabila hasil grafik menunjukkan titik plot yang ada dalam grafik tersebar disekitar garis diagonal dan tidak menjauhi garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3.17
Hasil Uji normalitas



Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan hasil output yang dijelaskan diatas dengan menggunakan grafik *probability plot* dapat dilihat terdapat titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa pada uji tes normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Selain itu untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) jika yang dihasilkan >10 maka model regresi tersebut ada multikolonieritas antara variabel bebas. Jika sebaliknya nilai <10 maka model regresi tersebut tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas.⁸⁵

Berikut lampiran dari hasil uji multikolinieritas yang telah dikelola:

Tabel 3.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Reward	0,629	1,591
Motivasi Kerja	0,593	1,685
Stres Kerja	0,573	1,741
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data Koisioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

⁸⁵ Imam Ghozali, '*Aplikasi Analisis Multivariate dengan pogram SPSS*', (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2013). Hal. 105-106

Dari hasil output uji multikolinieritas yang telah dilampirkan diatas maka dapat diketahui nilai VIF dan Tolerance untuk variabel *Reward* (X_1) memperoleh nilai VIF sebesar 1,591 dan nilai tolerance sebesar 0,629. Variabel Motivasi Kerja (X_2) nilai VIF yang diperoleh sebesar 1,689 dan nilai tolerance sebesar 0,593. Variabel Stres Kerja (X_3) menghasilkan nilai VIF sebesar 1,741 dan nilai tolerance sebesar 0,574. Jadi, kesimpulan dari hasil yang didapatkan ialah nilai VIF dan nilai tolerance dari masing-masing variabel independen memenuhi persyaratan yang disebutkan diatas yaitu jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ berarti tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual dari satu observasi ke observasi lainnya berbeda atau tidak. Jika *variance* residulnya sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode Glejser, dimana kriteria penilaian uji Glejser adalah: Apabila nilai koefisien parameter untuk variabel independen memiliki nilai sig $< 0,05$, maka model regresi terdapat heteroskedastisitas. Sedangkan apabila nilai koefisien parameter untuk variabel independen memiliki nilai sig $> 0,05$, maka model regresi tidak terdapat

heteroskedastisitas.⁸⁶ Berikut telah dilampirkan perolehan dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 3.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		
Model	T	Sig
Reward	2,275	0,026
Motivasi Kerja	1,471	0,145
Stres Kerja	-2,457	0,016
a. Dependent Variable: RES_2		

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Dari hasil output uji heteroskedastisitas yang telah dilampirkan diatas diperoleh nilai sig semua variabel independen yakni *reward* (X_1) memiliki nilai sig sebesar 0,026 dimana hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, untuk variabel (X_2) yaitu motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,145 dimana hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig yang diperoleh $> 0,05$, variabel stress kerja (X_3) memiliki nilai sig sebesar 0,016 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai yang diperoleh $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$.

⁸⁶ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Tehnik, Pendidikan dan Eksperimen)*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 214-215

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur, menguji dan meramal hubungan pengaruh dua variabel bebas atau lebih (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Adapun pada penelitian ini variabel yang ingin diuji yaitu variabel reward, motivasi kerja dan stres kerja terhadap variabel terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.20
Hasil Uji Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,850	1,805
Reward	0,019	0,088
Motivasi Kerja	0,141	0,111
Stres Kerja	0,523	0,106
Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk variabel X1 (Reward), X2 (Motivasi Kerja), X3 (Stres Kerja) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

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

$$Y = 2,850 + 0,019 + 0,141 + 0,523 + e$$

Berdasarkan hasil output diatas, maka dapat diuraikan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = nilai a sebesar (2,850) merupakan konstanta atau keadaan saat variabel dependent atau variabel Y (kinerja karyawan) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel X_1 (*Reward*), X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Stres Kerja). Jika variabel independen tidak ada maka variabel dependent atau variabel Y (Kinerja Karyawan) tidak mengalami perubahan.
- b. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,019 menunjukkan bahwa variabel (X_1) *Reward* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel X_1 *Reward*, maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,019.
- c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,141 menunjukkan bahwa variabel (X_2) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel X_2 Motivasi Kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,141.
- d. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,213 hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_3) yaitu variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) artinya setiap kenaikan satuan variabel X_3 Stres Kerja maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,213

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial atau uji t dalam regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji koefisien masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.⁸⁷

Dalam pengambilan keputusan untuk uji t didasarkan pada:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Untuk menghitung apakah nilai $t_{hitung} >$ atau $<$ dari t_{tabel} , maka peneliti terlebih dahulu melakukan perhitungan untuk mencari nilai t_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini. T_{tabel} didapatkan

dengan rumus $t_{tabel} = (a/2; n-k)$. Nilai df dalam penelitian ini menghasilkan nilai 76 yang diperoleh dari nilai $n =$ jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 80 orang, dikurangi nilai $k =$ jumlah variabel bebas yang digunakan yaitu 4 variabel kemudian dikurangi 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $(80 - 4 = 76)$ dengan nilai $df = 76$ dan nilai $\alpha =$ tingkat kepercayaan penelitian yaitu $0,05 / 2 = 0,025$, sehingga dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel}

⁸⁷ Hengky Latan, "Analisis Multivariate: Teknik Dan Aplikasi". (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 81

pada penelitian ini sebesar 1,99167 yang didapatkan berdasarkan distribusi t_{tabel} . Hasil uji T (parsial) dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.21
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients			
Model		T	Sig
1	Reward	0,213	0,832
	Motivasi Kerja	1,270	0,208
	Stres Kerja	4,947	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Analisis Uji t sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Hipotesis:

- (1) H_1 : variabel independen *Reward* terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- (2) H_0 : variabel independen *Reward* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil output yang telah dilampirkan diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Reward* (X_1) sebesar $0,832 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,213 < 1,994 t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti *Reward* tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antar variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Artinya, ada atau tidak adanya *reward* tidak menjadi permasalahan bagi karyawan. Jadi, bisa disimpulkan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

Hipotesis:

- (1) H_{a2} : variabel independen motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- (2) H_{o2} : variabel independen motivasi kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil output yang telah dilampirkan diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $0,208 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,270 < 1,994$

t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Artinya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sudah memenuhi keinginan karyawan sehingga karyawan sudah tidak membutuhkan motivasi dalam

melaksanakna kerjanya. Jadi, bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh kepada karyawan.

c) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

Hipotesis:

- (1) H_{a3} : variabel independen stres kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- (2) H_{o3} : variabel independen stres kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil output yang telah dilampirkan diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,947 > 1,994$ t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antar variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Artinya pengaruh yang disebabkan oleh stres kerja adalah positif. Jadi bisa disimpulkan semakin sering melakukan penanggulangan stres karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Signifikan Simultan atau Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat.⁸⁸

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ho = variabel independen (reward, motivasi kerja dan stres kerja) tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- 2) Ha = variabel independen (reward, motivasi kerja dan stres kerja) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Adapun hipotesis yang digunakan pada uji simultan atau uji f dalam penelitian ini yaitu:

- a) Ho4: Variabel reward, motivasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.
- b) Ha4: Variabel reward, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

⁸⁸ Aminatus Zahrya, "Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS", (Jember, 2018). Hal. 56

Untuk mengetahui apakah nilai $F_{hitung} >$ atau $<$ dari F_{tabel} , maka peneliti terlebih dahulu melakukan perhitungan untuk mencari nilai F_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai F_{tabel} didapatkan dengan rumus $F_{tabel} = k: n-k$ atau $(4: 80-4 = 76)$ dengan hasil F_{tabel} yaitu sebesar 2,49. Dimana k merupakan jumlah variabel bebas atau variabel X yang ada dalam penelitian ini berjumlah 4, sedangkan n merupakan jumlah seluruh responden.

Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.22
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA			
	Model	F	Sig
1	Regression	20,140	0,000

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi f lebih kecil dari nilai koefisien eror ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($20,140 > 2,49$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen yang terdiri dari (reward, motivasi kerja dan stres kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

6. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan merupakan suatu hasil yang menggambarkan keseluruhan variasi dari Y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien menunjukkan bahwa mampu menjelaskan secara besar pula.⁸⁹

Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat. Semakin besar koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Berikut lampiran hasil output dari uji koefiseien determinasi (R^2).

Tabel 3.23
Hasil Uji Koefiseien Determinasi

Model Summary		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,443	0,421

Sumber: Data Koesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan hasil output yang telah dilampirkan diatas dapat diperoleh nilai Adjusted R Square yang memiliki nilai sebesar 0,421 yang artinya bahwa variabel independen (Reward, Motivasi Kerja, Stres Kerja) dapat memepengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 42,1% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

⁸⁹ Widayat, "Metode Penelitian Pemasaran", (Malang: UMM Pers, 2004). Hal 178-179

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data dan diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil penelitian yang akan dibahas dibawah ini.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen X1 (Reward), X2 (Motivasi Kerja), X3 (Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Berdasarkan tujuan tersebut maka pembahasan dibawah ini akan dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dapat menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan SPSS, dimana nilai signifikansi variabel *Reward* (X_1) sebesar $0,832 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,213 < 1,994 t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pada penelitian ini variabel *Reward* (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ada atau tidak adanya *reward* tidak menjadi permasalahan bagi karyawan. Jadi, bisa disimpulkan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga bisa bekerja dengan semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan. Adanya pemberian *reward* kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan merasa usaha dan prestasi yang telah diberikan kepada lembaga atau perusahaan telah dihargai. *Reward* disini meliputi kompensasi, gaji, tunjangan, penghargaan dan pujian dari pimpinan perusahaan. Artinya jika *Reward* dapat ditingkatkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika *Reward* tidak memenuhi harapan karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel X1 (*reward*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vinelia Anggra Kristiani (2019) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Pemberian *reward* belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dapat menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan SPSS, dimana nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja

(X_2) sebesar $0,208 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,270 < 1,994 t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pada penelitian ini variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sudah memenuhi keinginan karyawan sehingga karyawan sudah tidak membutuhkan motivasi dalam melaksanakan kerjanya. Jadi, bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh kepada karyawan.

Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, jika motivasi semakin lemah maka kinerja karyawan semakin menurun. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antara individu dan kesempatan untuk bekerja.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel X_2 (motivasi kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaris Aflah Ardiningrum (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dapat menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan SPSS, dimana nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,947 > 1,994 t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pada penelitian variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh yang signifikan secara parsial antar terhadap Kinerja Karyawan. Artinya pengaruh yang disebabkan oleh stres kerja adalah positif. Jadi bisa disimpulkan semakin sering melakukan penanggulangan stres karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, tergantung seberapa besar tingkat stres, tidak adanya tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja cenderung rendah. Stres yang terlalu berlebihan akan menyebabkan karyawan frustrasi dan kinerja karyawan semakin menurun karena stres yang dialami dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel X_3 (stres kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Suci Utami (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai signifikansi f lebih kecil dari nilai koefisien eror ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($20,140 > 2,49$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel indenpenden X_1 (Reward), X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Stres Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sam) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Sedangkan menurut uji koefisien determinasi, *R Square* diperoleh nilai sebesar 0,443 yang artinya bahwa variabel independen (Reward, Motivasi Kerja, Stres Kerja) dapat memepengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward*, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Dengan jumlah respondeng 80. Responden tersebut merupakan karyawan yang sedang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah menggunakan SPSS ke dalam regresi linier berganda. Maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan spss, dimana nilai signifikansi variabel *Reward* (X_1) sebesar $0,832 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,213 < 1,994 t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan spss, dimana nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar $0,208 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,270 < 1,994 t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan spss, dimana nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,947 > 1,994 t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Berdasarkan uji F (Simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen X_1 (Reward), X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Stres Kerja) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan spss, dimana nilai koefisien eror ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($20,140 > 2,49$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

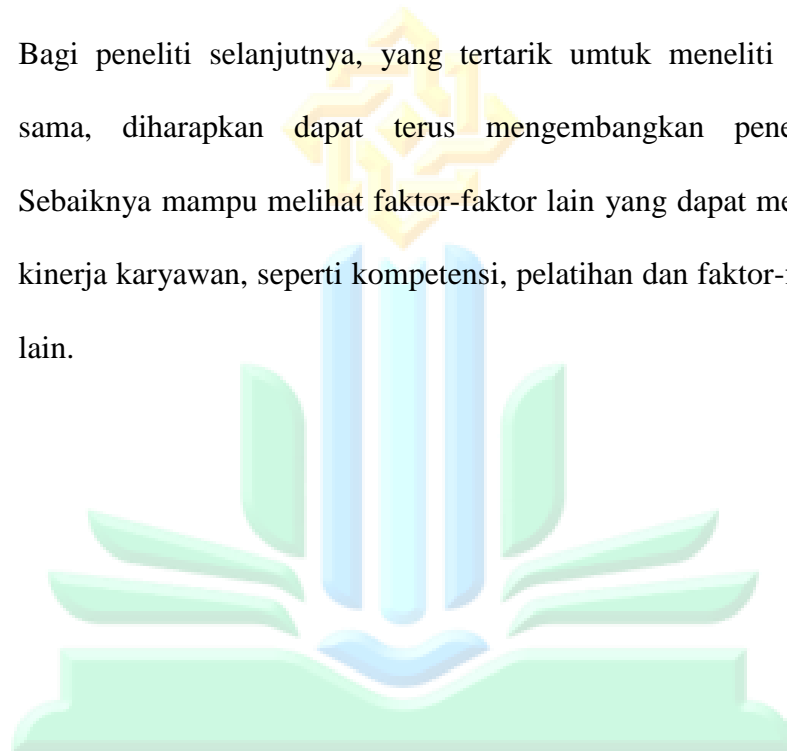
B. SARAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang terbatas, sehingga apabila dikemudian hari terdapat penelitian baru yang serupa maka akan menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember sebesar 44,3%. Akan tetapi masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor internal dan eksternal.

1. Bagi lembaga terkait, yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan

bahan acuan dalam mengembangkan kinerja karyawan, seperti memberikan *reward* yang sesuai dan adil kepada semua karyawan, memberikan bonus atau tunjangan bagi karyawan berprestasi. Sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk meneliti tema yang sama, diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya mampu melihat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompetensi, pelatihan dan faktor-faktor yang lain.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015 "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*". Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afriza, Aidila. 2021. "*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor cabang S.Parman Kota Bengkulu*". Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Ardiningrum, Amaris Aflah. 2018 "*Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu Majenang)*", Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Delfianti, Widya. 2019. "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol*". Tugas Akhir, Politeknik Negeri Medan.
- Destiantari. Anggita Nindy. 2019. "*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo*". (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Fahmi, Irham. 2016. "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*". Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitrianti, Nita. 2016. "*Pengaruh Kompensasi Dan Sters kerja Terhadap Kinerja Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai)*". Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan pogram SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

- Hadi, Sutrisno. 2004. *“Metodologi Reseach”*. Yogyakarta: Penerbitandi.
- Handoko, T. Hani. 2018. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakara: PT Bumi Asara.
- Hertati, Diana, 2019 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Surabaya, Mitra Sumber Rejeki.
- Ihsan, Muhammad. 2019. *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Indriasari, Ayu Hiadayah. 2018. *“Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Group Simpang Kiri Aceh Tamiang”*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Kasmir, 2016. *“Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Praktik”*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kumalasari, Novi. 2020. *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember”*. Skripsi, IAIN Jember.

- Latan, Hengky. 2013. *“Analisis Multivariate: Teknik Dan Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT Remaja Rosdakaya.
- Mundir, 2013. *“Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif”*. Jember: Stain Jember Press.
- Muzayyanah, Zakiyah Nurul. 2019. *“Pengaruh Reward dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Nugroho, Agung Dwi. *“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business and Empowering Manajement Surabaya. Jurnal Maksipreneur, Vol, IV, No.2, Jurnal Maksipreneur, Vol, IV, No.2.*
- Prasetyo, Edi. 2009, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Bersama Surabaya”*, Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya
- Priyono, 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Reksohadiprodjo Sukanto & Handoko, T. Hani. 2008. *“Organisasi perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku”*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rosyidah, Biatur. 2018 *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

- Samsudin, Sadili. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanjaya, Rido. 2018. *“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam, (study Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Pesisir Barat*. Skripsi, UIN Raden Intan Lampung.
- Sari, Beti Rukmana. 2020 *“Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Semarang”*, skripsi, Universtas Semarang.
- Sari, Nensi Permata. 2019. *“Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Sedarmayanti. 2017, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipi”*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono & Wibowo, Eri. 2002. *“Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10,0 for windows”*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Prenada Media.
- Taufiqurokhman. 2009. *“Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tsausi, Sofyan. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jember: Stain Jember Press.
- Utami, Tri Suci. 2019. *“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Wibowo. 2016, *“Manajemen Kinerja Edisi Kelima”*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.
- Widayat. 2004. *“Metode Penelitian Pemasaran”*. Malang: UMM Pers.
- Yuli, Citra Gomelan. 2019. *“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Yusuf, Burhanuddin & Al Arif, Nur Rianto. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zahrya, Aminatus. 2018. *“Aplikasi Komputer Teori dan Apikasi dengan SPSS”*. Jember.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmat Saturi
No. Induk Mahasiswa : E20181192
Program Studi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember” secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 03 November 2022



Ahmat Saturi
E20181192

2. Surat Keterangan Selesai Bimbingan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ahmat Saturi
NIM : E20181192
Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Nurul Setianingrum S.E., M.M
NIP.196905231998032001

Jember, 03 November 2022
Pembimbing,

Ana Pratiwi, M.S.A
NIP.198809232019032003

3. Matrik Penelitian

MATRIK PENELITIAN

Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator Variabel	Sumber data	Metode Penelitian	Populasi Dan Sampel
Pengaruh Reward, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember	<p>a. Apakah pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?</p> <p>b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?</p> <p>c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?</p> <p>d. Seberapa besar pengaruh Reward, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap</p>	<p>Variabel <i>Independent:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Reward (X1) Motivasi kerja (X2) Stres kerja (X3) <p>Variabel <i>Dependent:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan (Y) 	<p>Indikator Variabel <i>independent</i></p> <p><i>Reward:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Penghargaan Pujian Cuti Tunjangan <p>Motivasi kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tanggung Jawab Pengembangan Gaji Kebijakan Perusahaan <p>Stres kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban kerja Sikap pimpinan Peralatan kerja Kondisi lingkungan kerja Suatu 	Data primer Kuisisioner	<p>Pendekatan: Pendekatan kuantitatif</p> <p>jenis penelitian: Field Research (penelitian lapangan)</p> <p>Metode pengumpulan data :</p> <ol style="list-style-type: none"> Wawancara Kuisisioner Observasi <p>Alat analisis : Regresi linier berganda</p>	<p>Populasi: Seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember</p> <p>Sampel: karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember yang berjumlah 80 orang.</p>

	kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember?		pekerjaan dan karier Indikator variabel <i>dependent</i> Kinerja karyawan: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian			
--	--	--	---	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER

Bapak/ibu, Saudara/Saudari yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuisioner yang diberikan dibawah ini.

A. DATA RESPONDEN

1. Nomer Responden : (diisi oleh peneliti)
 2. Nama :
 3. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d.
> 36 Thn *
 4. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan *
 5. Pendidikan terakhir : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2 *
- *Centang bagian yang perlu

B. PENTUJUK PENGISIAN

Berilah tanda centeng/*checklist* () pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap respon hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

RR = Ragu-ragu (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Bebas *Reward* (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
a. Gaji						
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan					

	sesuai dengan beban pekerjaan saya					
b. Penghargaan						
2	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran					
c. Pujian						
3	Saya akan menjadi bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik					
d. Cuti						
	Insentif yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya untuk disiplin kerja					
e. Tunjangan						
	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga					

2. Variabel bebas Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
a. Tanggung jawab						
1	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
b. Pengembangan						
2	insentif yang diberikan perusahaan menambah semangat saya dalam bekerja					
c. Gaji						
3	Saya ingin mendapatkan gaji sesuai beban kerja saya					
d. Kebijakan perusahaan						

4	Saya sangat merasa senang dengan semua kebijakan yang dibuat oleh perusahaan					
---	--	--	--	--	--	--

3. Variabel Bebas Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
a. Beban kerja						
1	Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan					
b. Sikap pimpinan						
2	Pimpinan memberikan bonus kepada pegawai yang memliki prestasi kerja					
c. Peralatan kerja						
3	Peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah					
d. Kondisi lingkungan kerja						
4	Adanya saling mempercayai atau menghormati antara rekan kerja maupun dengan atasan					
e. Suatu pekerjaan dan karier						
5	Seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier dalam bekerja di perusahaan					

4. Variabel Terikat Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
a. Kualitas						
1	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja dengan prosedur-prosedur yang ada					
b. Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
c. Ketepatan waktu						
3	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu					
d. Kemandirian						
4	Saya selalu mempunyai inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan					

5. Rekapitulasi Kuisisioner

a. X1 (Reward)

Reward					Jumlah
P1	P2	P3	P4	P5	
3	5	4	5	3	20
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23
4	5	4	4	4	21
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	3	5	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	19
4	5	4	4	5	22
4	4	4	5	4	21
4	4	5	5	4	22
5	4	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
4	3	5	5	4	21
4	4	5	4	4	21
4	3	5	5	3	20
5	4	4	3	4	20
5	5	3	5	4	22
4	3	4	4	4	19
4	4	5	3	4	20
4	5	5	3	4	21
4	4	4	3	4	19
5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	4	19
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	3	5	23
4	5	4	3	4	20
4	5	4	2	4	19
4	5	4	4	5	22
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20

4	3	5	4	3	19
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	5	4	3	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
5	4	5	4	4	22
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	3	4	4	19
4	4	5	4	4	21
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	5	22
4	3	4	5	4	20
3	3	3	3	3	15
4	5	3	4	4	20
3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	4	18
3	5	3	5	3	19
3	3	3	3	3	15
5	5	3	5	5	23
4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	5	3	3	4	19
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20

b. X2 (Motivasi kerja)

Motivasi Kerja				Jumlah
P1	P2	P3	P4	
3	5	5	5	18
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
5	5	3	5	18
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
4	5	4	4	17
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
4	4	5	3	16
4	4	5	3	16
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
4	4	3	4	15
4	5	4	4	17
4	4	4	3	15
3	5	5	5	18
5	5	4	5	19
4	3	4	4	15
5	5	5	4	19
4	5	5	3	17
5	5	4	3	17
5	5	5	5	20
4	4	4	3	15
4	3	4	3	14
4	5	4	3	16
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
5	5	3	5	18
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
4	3	5	4	16

4	3	4	3	14
4	2	4	3	13
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
5	4	3	4	16
4	4	3	4	15a
3	4	4	5	16
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	5	5	4	18
5	5	4	5	19
4	4	3	4	15
4	5	4	5	18
4	3	4	5	16
4	4	3	4	15
5	4	3	4	16
4	3	4	4	15
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	3	4	5	16
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	3	4	3	14
4	4	5	4	17
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

c. X3 (Stres Kerja)

Stres Kerja					Jumlah
P1	P2	P3	P4	P5	
4	5	5	4	5	23
3	4	5	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	4	3	4	19
4	4	5	3	5	21
3	4	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
3	3	4	3	3	16
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	3	4	4	4	19
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	4	21
4	3	4	4	4	19
5	4	5	4	4	22
4	4	5	4	4	21
3	3	3	4	3	16
3	5	5	3	5	21
4	4	4	5	4	21
3	4	4	3	4	18
4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	4	19
5	3	3	5	5	21
4	4	5	5	4	22
4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	4	21
3	5	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	5	3	5	4	22
4	3	4	3	4	18
3	3	3	4	4	17
4	3	4	5	4	20
4	4	4	4	5	21
4	3	4	4	5	20

4	4	3	5	4	20
4	4	3	4	3	18
4	4	3	4	4	19
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	5	20
4	4	3	4	4	19
5	4	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	19
4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	5	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	5	20
5	5	3	5	5	23
4	5	4	3	4	20
4	4	3	5	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	5	4	4	21
4	3	4	3	4	18
4	4	3	4	4	19
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	5	19
4	3	4	4	4	19
4	4	5	4	3	20
4	3	4	5	3	19
4	3	4	4	3	18
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

d. Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja Karyawan				Jumlah
P1	P2	P3	P4	
5	4	3	5	17
4	2	3	3	12
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	3	4	4	15
5	4	4	5	18
4	3	4	4	15
4	5	4	4	17
4	4	3	4	15
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	2	3	4	13
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
4	5	4	4	17
4	3	4	4	15
4	5	4	4	17
5	4	4	3	16
4	4	3	4	15
3	5	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	5	4	4	17
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
3	4	4	4	15
4	4	5	4	17
3	4	5	4	16
4	3	5	4	16
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	3	5	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
4	3	4	3	14
4	4	3	4	15
3	4	3	3	13
4	4	3	4	15
4	4	5	4	17
4	3	5	4	16
4	3	5	5	17
4	3	4	4	15
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	3	3	3	13
5	5	5	5	20
4	5	3	4	16
4	3	5	4	16
4	4	5	4	17
3	4	5	4	16
4	4	3	4	15
4	5	4	2	15
4	4	5	4	17
4	4	3	4	15
4	5	4	5	18
3	5	4	4	16
4	4	5	3	16
4	3	4	3	14
3	4	5	4	16
4	5	4	4	17
5	4	4	3	16

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

6. Hasil Out Put SPSS

a. Lembar Uji Validitas

1) Uji Validitas X1 (*Reward*)

		Correlations					
		Reward.1	Reward.2	Reward.3	Reward.4	Reward.5	Total Reward
Reward.1	Pearson Correlation	1	.434**	.358**	.342**	.602**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Reward.2	Pearson Correlation	.434**	1	-.005	.169	.493**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.963	.134	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Reward.3	Pearson Correlation	.358**	-.005	1	.167	.262*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001	.963		.139	.019	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Reward.4	Pearson Correlation	.342**	.169	.167	1	.212	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002	.134	.139		.059	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Reward.5	Pearson Correlation	.602**	.493**	.262*	.212	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.059		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Total Reward	Pearson Correlation	.800**	.617**	.559**	.594**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

2) Uji Validitas X2 (*Motivasi Kerja*)

		Correlations				
		Motivasi Kerja.1	Motivasi Kerja.2	Motivasi Kerja.3	Motivasi Kerja.4	Total Motivasi Kerja
Motivasi Kerja.1	Pearson Correlation	1	.401**	.076	.287**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.502	.010	.000
	N	80	80	80	80	80

Motivasi Kerja.2	Pearson Correlation	.401**	1	.268*	.444**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Motivasi Kerja.3	Pearson Correlation	.076	.268*	1	.121	.558**
	Sig. (2-tailed)	.502	.016		.283	.000
	N	80	80	80	80	80
Motivasi Kerja.4	Pearson Correlation	.287**	.444**	.121	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.283		.000
	N	80	80	80	80	80
Total Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.605**	.810**	.558**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

3) Uji Validitas X3 (Stres Kerja)

Correlations

		Stres Kerja.1	Stres Kerja.2	Stres Kerja.3	Stres Kerja.4	Stres Kerja.5	Total Stres Kerja
Stres Kerja.1	Pearson Correlation	1	.290**	.104	.396**	.358**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.009	.361	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Stres Kerja.2	Pearson Correlation	.290**	1	.239*	.236*	.408**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.009		.033	.035	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Stres Kerja.3	Pearson Correlation	.104	.239*	1	.000	.132	.525**
	Sig. (2-tailed)	.361	.033		1.000	.242	.000
	N	80	80	80	80	80	80

Stres Kerja.4	Pearson Correlation	.396**	.236*	.000	1	.184	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	1.000		.102	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Stres Kerja.5	Pearson Correlation	.358**	.408**	.132	.184	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.242	.102		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Total Stres Kerja	Pearson Correlation	.654**	.693**	.525**	.597**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

4) Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		Kinerja Karyawan.1	Kinerja Karyawan.2	Kinerja Karyawan.3	Kinerja Karyawan.4	Total Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan.1	Pearson Correlation	1	.137	.193	.353**	.554**
	Sig. (2-tailed)		.224	.086	.001	.000
	N	80	80	80	80	80
Kinerja Karyawan.2	Pearson Correlation	.137	1	.208	.371**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.224		.064	.001	.000
	N	80	80	80	80	80
Kinerja Karyawan.3	Pearson Correlation	.193	.208	1	.414**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.086	.064		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Kinerja Karyawan.4	Pearson Correlation	.353**	.371**	.414**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000
	N	80	80	80	80	80

Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.554**	.677**	.692**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

b. Uji Reabilitas

1) Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

2) Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	3

3) Reliabilitas X3

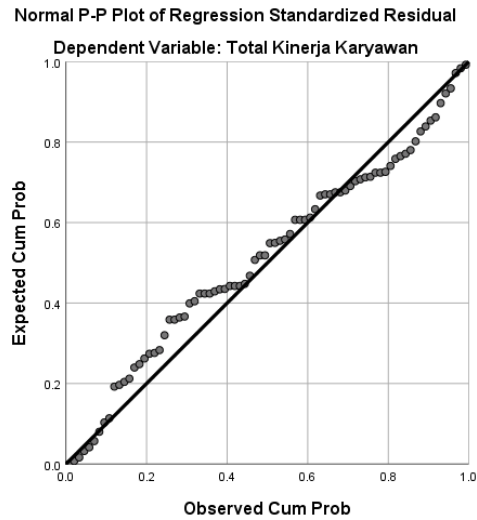
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	4

4) Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	4

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



2) Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.850	1.805		1.579	.119		
	Total Reward	.019	.088	.023	.213	.832	.629	1.591
	Total Motivasi Kerja	.141	.111	.141	1.270	.208	.593	1.685
	Total Stres Kerja	.523	.106	.559	4.947	.000	.574	1.741

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

3) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.047	1.151		-.041	.967
	Total Reward	.127	.056	.308	2.275	.026
	Total Motivasi Kerja	.104	.071	.205	1.471	.145
	Total Stres Kerja	-.166	.067	-.348	-2.457	.016

a. Dependent Variable: RES_2

d. Uji Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.850	1.805		1.579	.119
	Total Reward	.019	.088	.023	.213	.832
	Total Motivasi Kerja	.141	.111	.141	1.270	.208
	Total Stres Kerja	.523	.106	.559	4.947	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

e. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.850	1.805		1.579	.119
	Total Reward	.019	.088	.023	.213	.832
	Total Motivasi Kerja	.141	.111	.141	1.270	.208
	Total Stres Kerja	.523	.106	.559	4.947	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

f. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.512	3	35.504	20.140	.000 ^b
	Residual	133.976	76	1.763		
	Total	240.488	79			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Reward, Total Motivasi Kerja

g. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.666 ^a	.443	.421	1.328	.443	20.140	3	76	.000

a. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Reward, Total Motivasi Kerja

h. Distribusi Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048

62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

i. Dristribusi Tabel t

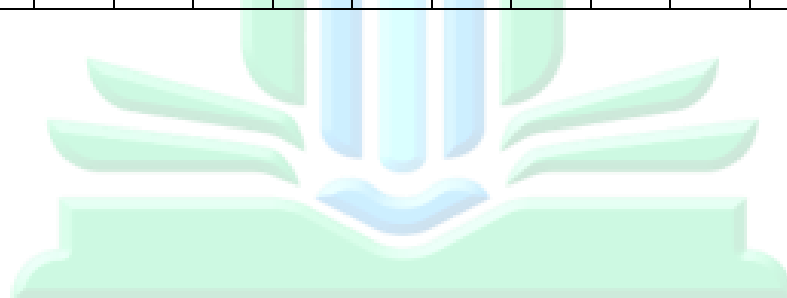
df	Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.6789	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.2368
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.6479	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

j. Distribusi Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82

67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

7. Surat Keterangan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B-619 /UIN.20/7.a/PP.00.9/11/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

08 November 2021

801

Yth. Kepala PT Bank BRI TBK Kantor Cabang Jember Jl. Jendral Ahmad. Yani No. 1,
kp. Using, jemberlor, kec. Patrang, kabupaten jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Saturi 089504427 110
NIM : E20181192
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Reward, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Study Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember) di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Abdul Rokhim

8. Surat Keterangan Selesai Penelitian



Model 54
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B.4450/KC-XVI/SDM/10/2022
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 28 September 2022

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di
J e m b e r

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Ahmat Saturi / E20181192
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : “ PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER “
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember
Lama Penelitian : 8 hari

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER

MULIKATI
Manajer Operasional Layanan

9. Jurnal Kegiatan Penelitian

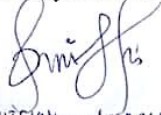
JURNAL PENELITIAN

PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER

NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1	08 November 2021	Menyerahkan surat keterangan izin penelitian dan proposal mini	↓
2	22 November 2021	ACC melakukan penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember	↓
3	20 Desember 2022	Wawancara awal dengan Ibu Risky Handayani selaku SLO PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember	↓
4	25 April 2022	Penyebaran kuisioner penelitian yang dibantu oleh Ibu Risky Handayani selaku SLO PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember	↓
5	11 Mei 2022	Pengambilan hasil jawaban kuisioner penelitian	↓
6	08 Juni 2022	Melakukan penambahan data kuisioner penelitian	↓
7	05 Juli 2022	Pengambilan hasil jawaban kuisioner penelitian	↓
8	03 Oktober 2022	Penelitian selesai dan meminta surat keterangan selesai penelitian	↓

Jember, 03 Oktober 2022

PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jember


.....(.....)
- PETUGAS SDM -

10. Surat Keterangan Lulus Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-02.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/10/2022

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ahmat Saturi
NIM : E20181192
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Reward , Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

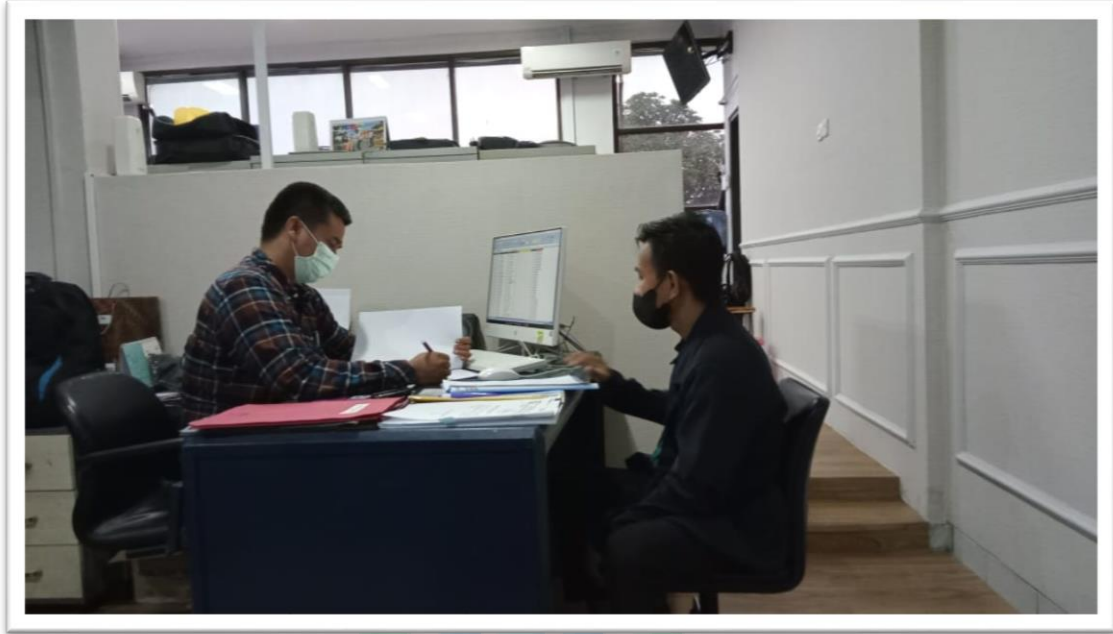
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 Oktober 2022
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahrul Mulyadi

11. Dokumentasi



12. Data diri

BIODATA PENULIS



Nama : AHMAT SATURI
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 12 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Curah Mluwo RT 001 / RW 003,
Rowotamtu, Rambipuji, Kab. Jember, Jawa
Timur, Kode pos. 68152
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Nomor Telepon / HP : 089504427110
E-mail : Ahmadsaturi10@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Rowotamtu 02 (2011)
2. SMP Asy-Syuja'i (2014)
3. SMA Asy-Syuja'i (2017)
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2022)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Kabid Keilmuan HMPS PS IAIN Jember 2019/2020
2. Anggota Departemen RNI KSEI FEBI IAIN Jember 2019/2020
3. Sekretaris PAC IPNU Rambipuji 2019/2021
4. Anggota Departemen Dakwah dan Sosial Masyarakat PKPT IPNU UIN KHAS Jember 2021-2022
5. Ketua PAC IPNU Rambipuji 2021/2023