

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPD BALI CABANG UBUD

Cokorda Istri Ari Sintya Dewi¹
I Made Artha Wibawa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: cokari818@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Ukuran sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan survey dengan kuesioner sebagai alatnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala *Likert 5* poin untuk mengukur 13 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud hendaknya memperhatikan tuntutan tugas yang menjadi indikator penting di dalam stres kerja dan keamanan yang merupakan indikator penting dari motivasi demi meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job stress and work motivation on employee performance. This research was conducted in PT Bank BPD Bali Branch Ubud. The number of sample all employees in PT. Bank BPD Bali Branch Ubud by 47 employees. Method used is to saturated sampling. Data collection through interviews and surveys with a questionnaire as tool. Data collected by distributing questionnaires were used to measure the scale Likert 5 points 13 indicator. Analysis techniques used regression analysis multiple linear. The analysis showed that the stress of work and the performance of the employees have a negative influence on employee performance, and employee motivation positive effect on the performance of employees. The future PT. Bank BPD Bali Branch Ubud should have regard to guidance tasks become an important indicator of stress in the workplace and security is an important indicator of the motivation for the rise in employee performance in PT. Bank BPD Bali Branch Ubud.

Keywords: job stress, job motivation, performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia di dalam dunia perbankan merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional perbankan. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan bank itu sendiri adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2009 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi pusat perhatian pada setiap bank yang ada yaitu faktor stres kerja. Robbins (2001:563) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Harianto (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dar, *et al.*, (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Kotteswari, *et al.*, (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Zafar, *et al.*, (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Noviansyah, dkk (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Manzoor, *et al.*, (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Buhler (2004: 191) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Rahmayani (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Shahzadi, *et al.*, (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Ahmed, *et al.*, (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ali, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Asim (2013) menyatakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya.

PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud merupakan salah satu cabang bank yang mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan untuk mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya melalui sumber daya manusia atau karyawannya. Berhasil tidaknya perusahaan cenderung ditentukan oleh bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan dari nasabah. Berdasarkan observasi terhadap 8 orang karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, terdapat salah satu indikasi terjadinya stres dilihat dari tidak tercapainya pengarahannya yaitu tabungan, giro dan deposito. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Nasabah PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud Bulan Januari- Desember 2015

No	Bulan	Tabungan (rekening)	Target Tabungan	Giro (nasabah)	Target Giro	Deposito (nasabah)	Target Deposito
1	Januari	11,028	14,955	101	102	1,052	1,064
2	Februari	10,926	15,030	93	103	1,051	1,072
3	Maret	11,086	15,105	91	104	1,044	1,080
4	April	10,839	15,180	91	105	1,046	1,088
5	Mei	10,903	15,255	96	106	1,037	1,096
6	Juni	10,898	15,330	95	107	1,003	1,104
7	Juli	10,844	15,405	95	108	989	1,112
8	Agustus	10,806	15,480	93	109	974	1,120
9	September	10,856	15,555	95	110	978	1,128
10	Oktober	10,827	15,630	98	111	977	1,136
11	November	10,724	15,705	101	111	967	1,144
12	Desember	10,604	15,780	96	111	979	1,152
Total		130,341	184,410	1145	1287	12,097	13,296
Keseluruhan							

Sumber: PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah nasabah yang mempunyai Tabungan, Giro dan Deposito mengalami fluktuasi setiap bulannya serta realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada tahun lalu pencapaian target sesuai realisasi yang ada. Hal ini disebabkan oleh kinerja *marketing funding* yang kurang maksimal sehingga target yang ditentukan tidak tercapai secara baik. Selain itu pencapaian target dalam jumlah tertentu juga memberikan tekanan kepada karyawan. Hasil observasi dari delapan orang karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud menyatakan bahwa, umumnya pencapaian target

tersebut ditentukan dalam batas waktu tertentu. Ketidakmampuan dalam mencapai target tersebut dapat menimbulkan stres bagi karyawan, beban moral serta psikis mereka. Stres tersebut akan berdampak pada penurunan kinerjanya, disamping itu juga penurunan kinerja karyawan tersebut dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan seperti: bonus, penghargaan dan tunjangan yang mampu memotivasi karyawan.

Zeb *et al.*, (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Penelitian Hidayati, dkk (2008) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. BRI Kebumen. Penelitian menurut Mulita Sari, dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Suroso, dkk (2006) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Agribisnis PT NIC.

Penelitian yang dilakukan oleh Usman Ali *et al.*, (2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universities of Karachi Pakistan. Bashir, *et al.*, (2010) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Banking Sector of Pakistan. Nur (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Khairun Ternate. Mauli, dkk (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Zameer *et al.*, (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Beverage Industry Pakistan. Akinyi

Omollo (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Komersial di Kenya. Abrivianto, dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. Tampi (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Sales Manado.

Penelitian Murti, dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Madiun. Boe (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Susan, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Uju (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manufacturing of Ambara. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linear karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (stress kerja dan motivasi) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yang beralamat di Jln. Raya Ubud No 44 Gianyar- Bali. Alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yaitu karena ditemukannya masalah yang terkait dengan stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan yang rendah. Selain itu pemilihan

lokasi ini berdasarkan adanya narasumber dan data yang cukup dan mampu diolah oleh peneliti. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah stress kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Stress Kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaannya dimana pada saat itu pekerjaan karyawan tersebut menumpuk. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Data kuantitatif, adalah data seperti data jumlah karyawan, skor jawaban responden terhadap indikator instrumen penelitian. Data kualitatif, berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data primer dikumpulkan dengan memberi kuesioner kepada responden yang berisi butiran-butiran pertanyaan seputar rumusan masalah penelitian. Data sekunder dikumpulkan sebagai data pendukung dari data primer seperti jumlah karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yang berjumlah 47 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan teknik kuesioner. Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek yang diteliti, seperti aktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan berinteraksi langsung dengan pihak-pihak dalam perusahaan, yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Teknik kuisisioner dilakukan dengan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarakan kepada responden (karyawan) pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Teknik CFA ditujukan untuk mengestimasi measurement model, menguji unidimensionalitas dari konstruk-konstruk eksogen dan endogen. Model CFA dari masing-masing variabel penelitian, yaitu stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Korelasi Kaiser Meyer Olkin (KMO) atau Barlett's test pada analisis faktor akan menunjukkan validitas kontruk dari analisis faktor. KMO minimal 0,5 dan nilai KMO dibawah 0,5 menunjukkan bahwa analisis faktor tidak dapat digunakan. Faktor dipertimbangkan apabila eigen value bernilai lebih dari (1) dan varian kumulatifnya minimal 60 persen untuk penelitian-penelitian ilmu sosial (Latan, 2012:46).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linear berganda, untuk mengetahui ketergantungan satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Peneliti dibantu dengan program komputer *Statitital Package of Sosial Science*

(SPSS) versi 15.0 for windows. Bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda menurut (Wirawan, 2002:293) sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu_i \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X₁ = Stres Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- α = Konstanta
- β₁- β₂ = Koefisien regresi dari X₁-X₂
- μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas stres kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), secara serempak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Prosedur pengujian hipotesis statistiknya.

Perumusan hipotesis. H₀ : β_i = 0, artinya variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. H₁ : paling sedikit salah satu β_i : ≠ 0, variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Menentukan taraf nyata (α) = 5% dF = (k-1) : (n-k) untuk menentukan nilai F-tabel. Menentukan besarnya F_{hitung} (Wirawan, 2002 : 304):

$$= \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)} \dots\dots\dots (2)$$

Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Kesimpulan, yaitu jika F_{hitung} kurang dari atau sama dengan F_{tabel} maka H₀ diterima

dan H_i ditolak sedangkan jika F_{hitung} lebih dari F_{tabel} maka H_o ditolak dan H_i diterima.

Uji regresi parsial (t-test) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Perumusan hipotesis. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. $H_1 : \beta_1 < 0$, artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. $H_1 : \beta_2 > 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Menentukan taraf nyata (α) = 5% dan $df = n-k$ untuk menentukan nilai t_{tabel} .

Menentukan besarnya t_{hitung} (Wirawan, 2002 : 304):

$$t_i = \frac{b_i - \beta_i}{S_{b_i}} \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :

b_i = Koefisien regresi parsial yang ke-I dari regresi sampel

β_i = Koefisien parsial yang ke-i dari regresi populasi

S_{b_i} = Standar Error koefisien regresi sampel

Kriteria pengujian. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diolak. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Kesimpulan Jika t_{hitung} kurang dari atau sama dengan t_{tabel} maka H_0 diterima sedangkan jika t_{hitung} lebih dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang kinerja karyawan yang dijawab oleh 47 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan pada PT.Bank BPD Bali Cabang Ubud

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Total Skor	Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1				
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. (Y ₁)	21	21	5	0	0	47	204	4,34	Sangat Tinggi
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. (Y ₂)	16	23	5	3	0	47	193	4,11	Tinggi
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif serta efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari atasan saya. (Y ₃)	6	17	14	9	1	47	159	3,38	Cukup rendah
4	Saya mendapatkan pelatihan serta pendidikan yang dilaksanakan oleh perusahaan. (Y ₄)	14	22	10	1	0	47	190	4,04	Tinggi
5	Komunikasi saya dengan pimpinan berjalan baik. (Y ₅)	14	22	6	5	0	47	186	3,96	Tinggi
Jumlah Rata-rata								932 186,4	19,83 3,97	Tinggi

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 2, memperlihatkan bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yaitu sebesar 3,97 yang

berada di kisaran 3,40–4,20 yang berarti tinggi. Namun masih terdapat dua indikator yang di bawah rata-rata variabel yaitu indikator inisiatif yang diukur dari kreatifitas karyawan dalam membentuk ide untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab, rata-rata skor yaitu sebesar 3,38 dan indikator komunikasi yang diukur dari komunikasi yang baik antara atasan maupun bawahan mendapat rata-rata skor sebesar 3,96. Selain itu terdapat 3 indikator di atas rata-rata yaitu kualitas kerja yang diukur dari hasil pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas sebesar 4,34, kehadiran dan ketepatan waktu diukur dari persepsi responden dalam penyelesaian pekerjaan karyawan dengan target yang telah ditetapkan sebesar 4,04 dan indikator kemampuan yang diukur dari kemampuan karyawan dalam mengikuti pelatihan serta pendidikan sebesar 4,11.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 3 pertanyaan tentang stres kerja yang dijawab oleh 47 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3, terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pertanyaan mengenai stres kerja pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yaitu sebesar 2,39 yang berada di kisaran 1,80-2,60 yang berarti rendah. Namun masih terdapat dua indikator yang di bawah rata-rata yaitu indikator tuntunan peran yang diukur dari peran serta tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebesar 2,23 dan indikator tuntunan pribadi yang diukur dari hubungan yang terjalin antara sesama rekan kerja. Selain itu terdapat satu indikator diatas rata-rata yaitu indikator

tuntunan tugas yang di ukur dari persepsi responden dalam menghabiskan seluruh waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 3.
Jawaban Responden Tentang Stres Kerja PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Total Skor	Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1				
1	Saya menghabiskan seluruh waktu saya untuk menyelesaikan pekerjaan. (X _{1.1})	1	5	24	14	3	47	128	2,72	Cukup rendah
2	Saya merasa kurang jelas tentang peran atau jabatan di perusahaan saya. (X _{1.2})	0	4	10	26	7	47	105	2,23	Rendah
3	Saya merasa resah, dengan adanya persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja. (X _{1.3})	1	4	7	27	8	47	104	2,21	Rendah
Jumlah								337	7,16	
Rata-rata								112,3	2,39	Cukup Rendah

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang motivasi kerja yang dijawab oleh 47 orang responden, maka dapat di buat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai motivasi kerja pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yaitu sebesar 3,67 yang berada di kisaran 3,40–4,20 yang berarti tinggi. Namun masih terdapat dua indikator di bawah rata-rata yaitu indikator fisiologis dan kebutuhan fisik yang diukur dari kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan rata-rata skor sebesar 3,55 dan indikator keamanan yang diukur dari jaminan asuransi yang diterima oleh karyawan sebesar 3,43. Selain itu terdapat tiga indikator di atas rata-rata yaitu indikator sosial di mana indikator tersebut diukur dari hubungan yang baik antara sesama karyawan dengan rata-rata skor 3,81. Indikator penghargaan di ukur dari hasil kerja serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sebesar 3,77 dan indikator

aktualisasi diri di ukur dari persepsi responden dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dengan skor rata-rata sebesar 3,79.

Tabel 4.
Jawaban Responden Tentang Motivasi kerja pada Bank BPD Bali Cabang Ubud

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Total Skor	Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1				
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan primer dari besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan. (X _{2.1})	6	20	16	4	1	47	167	3,55	Tinggi
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di perusahaan dengan adanya jaminan asuransi. (X _{2.2})	10	12	13	12	0	47	161	3,43	Tinggi
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan seluruh karyawan. (X _{2.3})	9	23	12	3	0	47	179	3,81	Tinggi
4	Saya menerima penghargaan terhadap prestasi kerja yang dianggap baik oleh perusahaan. (X _{2.4})	14	15	11	7	0	47	177	3,77	Tinggi
5	Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. (X _{2.5})	14	15	14	2	2	47	178	3,79	Tinggi
Jumlah Rata-rata								862 172,4	18,35 3,67	Tinggi

Sumber: data primer diolah, (2016)

Sebelum analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk mengetahui apakah indikator-indikator tiap variabel dapat mengkonfirmasi konstruk atau variabel. Model CFA dari masing-masing variabel penelitian, yaitu stres kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y). KMO minimal 0,5 dan nilai KMO dibawah 0,5 menunjukkan bahwa analisis faktor tidak dapat digunakan. (Latan, 2012:46). Rangkuman hasil analisis faktor konfirmatori pada penelitian ini tersaji pada Tabel 5.

Hasil analisis faktor konfirmatori dari variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan semua indikator konstruk tersebut mempunyai *loading faktor* dengan nilai diatas 0,5. Dengan memperhatikan Tabel 6.5, maka dapat dikatakan bahwa

semua variabel memiliki *loading factor* di atas 0,5 atau faktor *loading* yang tinggi. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan indikator-indikator pembentuk variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat.

Tabel 5.
Hasil analisis Faktor Konfirmatori

Stres Kerja (X1)		Motivasi Kerja (X2)		Kinerja Karyawan (Y)	
Indikator	<i>Factor Loading</i>	Indikator	<i>Factor Loading</i>	Indikator	<i>Factor Loading</i>
X1.1	0,848	X2.1	0,843	Y1	0,849
X1.2	0,837	X2.2	0,858	Y2	0,931
X1.3	0,912	X2.3	0,849	Y3	0,806
		X2.4	0,922	Y4	0,789
		X2.5	0,865	Y5	0,844

Sumber: data primer diolah, (2016)

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja, baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2). Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 21.0 dalam pengolahan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta (a)	0,000	0,051		0,000	1,000
Stres Kerja (X1)	-0,200	0,089	-0,200	-2,242	0,030
Motivasi Kerja (X2)	0,769	0,089	0,769	8,611	0,000
F hitung		: 163,700			
Signifikansi F		: 0,000			
R Square		: 0,882			
Adjusted R Square		: 0,876			

Sumber: data primer diolah, (2016)

$\beta_1 = -0,200$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. $\beta_2 = 0,769$, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, yang artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. $R^2 = 0,882$, yang berarti bahwa sebesar 88,2 persen kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, dibentuk oleh stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 11,8 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal dapat dilihat dengan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov dalam hasil pengujian regresi. Uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov bertujuan untuk meyakinkan apakah residual dapat terdistribusi dengan normal dan independen. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	47
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,638
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,810

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,810. Karena *Asymp. Sig (p-value)* 0,810 lebih besar daripada α (0,05) maka dapat diinterpretasikan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1 Umar, 2007:198). Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stres kerja (X_1)	0,338	2,960
Motivasi Kerja (X_2)	0,338	2,960

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel bebas tidak ada yang kurang dari 10 persen (0,1) dan seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan *Uji Glejser*, yaitu dengan meregres variabel bebas terhadap absolute residual. Jika variabel terikat signifikan mempengaruhi variabel bebas, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,281	0,028		9,909	0,000
	X1	0,002	0,049	0,010	0,040	0,968
	X2	-0,036	0,049	-0,187	-0,734	0,467

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan olahan data dengan SPSS pada Tabel 9 terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap absolute residual (*abs_res*), baik secara serempak maupun parsial karena nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 163,7 > 3,209$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel stres kerja (X_1), nilai $t_{hitung} = 2,242 > 2,015$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Nilai yang menandakan arah hubungan yang negatif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel stres kerja (X_1), nilai $t_{hitung} = 8,611 > 2,015$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Nilai yang menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan motivasi kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pula.

Hasil analisis data diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mengembangkan penelitian Zeb *et al.*, (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Penelitian Hidayati, dkk (2008) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. BRI Kebumen. Penelitian menurut Mulita Sari, dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Suroso, dkk (2006) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Agribisnis PT NIC. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Usman Ali *et al.*, (2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universities of Karachi

Pakistan. Selain itu Bashir, *et al.*, (2010) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Banking Secret of Pakistan. Nur (2013) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Khairun Ternate, dan Mauli, dkk (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang terendah pada stres kerja adalah tuntutan pribadi, dimana tuntutan tugas yang meningkat menimbulkan stres kerja yang meningkat pula sehingga kinerja karyawan pun menurun. Dilihat dari umur kebanyakan karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud yang kurang dari 30 tahun tergolong cukup muda dan pada usia produktifnya cenderung mengalami stres pada pekerjaan.

Hasil analisis data diperoleh bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dimana H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mengembangkan penelitian Zameer *et al.*, (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Beverage Industry Pakistan. Akinyi Omollo (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Komersial di Kenya. Abrivianto, dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. Tampi (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Sales Manado. Penelitian lainnya oleh Murti, dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Madiun. Boe (2014) menyatakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Susan, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Uju (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manufacturing of Ambara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang tertinggi pada motivasi kerja adalah sosial, hal ini menunjukkan dengan semakin tingginya hubungan antar karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jika dilihat dari karakteristik responden, terlihat bahwa mayoritas umur karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud kurang dari 30 tahun. Hal ini menyebabkan karyawan lebih mudah bergaul dengan sesama karyawan dan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga kinerja pun akan semakin tinggi. Selain itu, kebanyakan karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud mengenyam pendidikan terakhir yaitu pendidikan S1, dimana pendidikan S1 memiliki pikiran dan wawasan yang lebih luas serta ketrampilannya dalam bekerja jauh lebih baik. Sehingga mereka cenderung lebih bisa memotivasi dirinya sendiri di dalam pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel-variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang diukur dengan variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, maka harus memperhatikan variabel stres kerja dengan indikator tuntutan pribadi dan variabel motivasi kerja dengan indikator sosial. Hal tersebut dikarenakan pada variabel stres kerja dengan indikator tuntutan pribadi, berupa hubungan yang terjalin antara sesama karyawan memiliki skor terendah dari jawaban responden dan variabel motivasi kerja dengan indikator social, berupa hubungan yang baik antara sesama karyawan memiliki skor tertinggi dari jawaban responden. PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebaiknya lebih memperhatikan indikator tuntutan tugas pada variabel stres kerja dalam hal menyelesaikan seluruh pekerjaannya, agar para karyawan tidak merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang diberikan dan menimbulkan stres di dalam bekerja. Indikator keamanan pada variabel motivasi kerja dalam hal kemandirian dalam bekerja, sebaiknya pemimpin pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud lebih meningkatkan jaminan asuransi untuk karyawannya berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Agar para karyawan lebih aman dalam melakukan pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait, diharapkan untuk mempertimbangkan di dalam menambahkan teknik analisis data menggunakan analisis path, tambahan variabel *burnout*, sampel dan populasi diperluas.

REFERENSI

Abrivianto P, Okto., Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang).
Jurnal Administrasi dan Bisnis, 7 (2): h: 1-9.

Ahmed, Ishfaq., Muhammad Musarrat Nawaz, and Naveed Iqbal. 2010. Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: A Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3): pp: 70-80.

Akinyi Omollo, Pamela. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2): pp: 87-103.

Ali, Akbar, Maira Abrar and Jahanzaib Haider. (2012). Impact of Motivation on the Working Performance of Employees: A Case Study of Pakistan. *Journal of Management and Business Studies*, 1(4): pp: 126-133.

Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9): pp: 1-9.

Bashir, Usman, and Muhammad Ismail Ramay. 2010. Impact of Stress Employees Job Performance: A study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1): pp: 122-126.

Boe, Ismenia. 2014. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10): h: 559-580.

Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Prenada, Jakarta.

Dar, Laiba., Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem, and Kashif Ud Din Khan. 2011. Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(6): pp: 1-4.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Tani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hidayati, Reni., Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BRI Kebumen. *Jurnal Psikologi*, 2(1): h: 91-96.

Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kotteeswari, M., and Dr. S.Tameem Sharief., Ph.D. 2014. Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS. *International Journal of Advanced Research in Management*, 5 (2): pp: 19-27.
- Latan, Hengky. 2012. *SEM: Structural Equation Modeling*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda.
- Manzoor, Aasia., Hadia Awan, and Sabita Mariam. 2012. Investigating The Impact Of Work Stress On Job Performance: A Study on Textile Sector of Faisalabad. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(1): pp :20-28.
- Mauli, Tiur, Mujiono, S.Pd., MM., dan Rosmida, SE. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1): h: 10-18.
- Mulita Sari, Pepi, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2): h: 1-10.
- Murti, Harry., dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): h:10-17.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya*, 9(18): h: 44-58.
- Nur, Saina. 2013. Konflik Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3): h:739-749.
- Rahmayani. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Jiwa CHMN Dalam Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah Stikes U'Budiyah*, 2(1): h:1-15.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi, (Edisi ke-8)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Pirzada and Farida Khanam. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23): pp: 159-166.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suroso Arif Imam, Rotua Siahaan. 2006. Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Perusahaan Agribisnis PT NIC. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 3(1): h: 19-30.
- Susan, Were M., Prof. R.W Gakure, Mr.E.K Kiraithe and Dr. A.G Waititu. 2012. Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police

- Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23): pp:195-204.
- Tampi, Bryan Johanes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk. *Jurnal Acta Diurna*, 3(4): h: 1-20.
- Uju S, Mougbo. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*, 2(3): pp: 134-151.
- Usman Ali, Warraich., Ahmed Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz and Khoso Imamuddin. 2014. Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7): pp:14-17.
- Wirawan, I Gusti Putu Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk ekonomi dan bisnis*. Denpasar: edisi kedua, Keraras Emas.
- Zafar, Qadoos, Ayesha Ali, Tayyab Hameed, Toqeer Ilyas and Hafiz Imran Younas. 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4): pp: 221-225.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): pp: 293-298.
- Zeb Alam, Gouhar Saeed and Shafiq ur Rehman. 2015. The Impact Of Job Stress On Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation. *City University Research Journal*, 5(1): pp: 120-129
- .