

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan)

<sup>1</sup>Sukma Sekar Arumsari, <sup>2</sup>Mustika Widowati  
Prodi Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Semarang  
Email: <sup>1</sup>sukmasekar97@gmail.com, <sup>2</sup>mustika2\_66@yahoo.com

## Abstract

*This study aims to analyze and obtain empirical evidence about Work Motivation, Job Stress, and Communication on Employee Performance (Case Study : PT Bank Tabungan Negara (BTN) Semarang Sharia Branch Office and Ngaliyan Sharia Sub-branch Office) either simultaneously or partially.*

*The population in this study were all employees of PT Bank Tabungan Negara (BTN) Semarang Sharia Branch Office and Ngaliyan Sharia Sub-branch Office, while the sample in this study were all employees of PT Bank Tabungan Negara (BTN) Semarang Sharia Branch Office and Ngaliyan Sharia Sub-branch Office which were selected using a saturated sampling technique. The analysis used in this study is a Multiple Linear Regression Analysis Model, while the analysis technique uses Statistical F Test, Coefficient of Determination Test ( $R^2$ ), and Statistical t Test which is processed using SPSS 25.00 program.*

*The results of the proof of hypothesis and discussion show that Work Motivation, Job Stress, and Communication simultaneously have significant effect on Employee Performance. Furthermore Work Motivation, and Communication partially have a positive and significant effect on Employee Performance, while the Job Stress partially have a negative and significant effect Employee Performance (Case Study : PT Bank Tabungan Negara (BTN) Semarang Sharia Branch Office and Ngaliyan Sharia Sub-branch Office).*

**Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Job Stress, and Communication.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Pada dasarnya bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman. Kegiatan umum bank sebagai *intermediary financial* pada dasarnya adalah memobilisasi dana dari masyarakat untuk selanjutnya disalurkan kepada perorangan atau lembaga yang membutuhkan dana dalam bentuk pinjaman atau kredit (Regar *et al.*, 2016).

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia pada saat ini telah menunjukkan keberhasilan yang luar biasa sebagai salah satu eksistensi lembaga keuangan syariah dan juga turut serta sebagai kemajuan ekonomi syariah. Hal ini telah dibuktikan dengan bertambahnya Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Perkembangan perbankan syariah semakin meningkat dengan bertambahnya jumlah instansi perbankan yang beroperasi. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.:

### Tabel 1.

### Perkembangan Kinerja Perbankan Syariah Tahun 2014-2018

Tahun	Total Aset	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Jumlah Tenaga Kerja
2014	204.961	12	1990	51.413
2015	292.262	12	2747	60.918
2016	356.504	13	2654	59.969
2017	424.181	13	2610	60.365
2018	454.249	14	2661	61.387

Sumber : [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Berdasarkan Tabel 1. data Otoritas Jasa Keuangan di atas menunjukkan bahwa perkembangan bank syariah mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Dengan progres perkembangan yang impresif yang mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 40% pertahun dalam lima tahun terakhir, sehingga dapat dikatakan perbankan syariah dapat mendukung peran perekonomian nasional. Aset yang telah diperoleh dari Bank Umum Syariah terus bertambah secara signifikan hingga pada tahun 2018 terhitung per-Oktober total aset mencapai Rp 454.249 miliar. Nilai aset tersebut lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2014 lalu, mengalami kenaikan sebesar 100% dari jumlah aset perbankan syariah tahun tersebut. Hal ini menunjukkan keberhasilan dan kemajuan ekonomi Islam pada saat ini. Keberhasilan perbankan syariah tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang berusaha bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan vital bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Agar tersedia sumber daya manusia yang bagus diperlukan pendidikan yang berkualitas dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mustofa dan Dede, 2017). Sedangkan memiliki sumber daya manusia yang kompeten

merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perbankan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia harus dikelola oleh perbankan dengan baik agar perbankan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat (Sumantri, 2016).

Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang merupakan *customer* yang berada di dalam kantor mereka. Dengan memperlakukan karyawan sebagai *internal customer*, akan menciptakan kepuasan kerja, sehingga menunjang terciptanya kualitas pelayanan prima terhadap *eksternal customer* (Amijaya, 2014). Saat ini, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah cukup rendah, hal tersebut dapat dilihat dari fluktuasi penurunan indeks pelayanan prima dan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah jika dibandingkan dengan Unit Usaha Syariah bank pesaing.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011:548). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah stres kerja karyawan, motivasi dan komunikasi.

Faktor pengaruh kinerja karyawan yang pertama adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142).

Faktor pengaruh kinerja karyawan yang kedua yaitu stres kerja. Stres dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, (Zainal, 2004:90).

Faktor pengaruh kinerja karyawan yang kedua yaitu stres kerja. Stres dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, (Zainal, 2004:90).

Faktor pengaruh kinerja karyawan yang ketiga yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Menurut Gibson dan Ivan (2012:84) komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*.

Penelitian-penelitian mengenai kinerja karyawan pernah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Fahreza, *et al.*, (2018), Dewi dan Wibawa (2016), dan Alam (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja, motivasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Maramis (2013), Hotiana dan Febriansyah (2018), dan Hardianto (2017) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap yang telah dijabarkan, merupakan bukti bahwa adanya ketidakkonsistenan dari pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di dalam latar belakang, Permasalahan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) Ngaliyan yaitu terdapatnya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016 sampai tahun 2018 yang dapat dilihat dari jumlah fluktuasi indeks performa pelayanan prima, kinerja *customer service*, dan kinerja *teller*.

Sedangkan, tujuan yang akan dicapai penelitian ini adalah untuk menemukan cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) Ngaliyan dengan menggunakan variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Kinerja Karyawan**

Noor (2013:27) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dengan merujuk kepada QS. Asy-Syarah ayat 6-8 Allah berfirman:

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”* (Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahannya*, 2002).

Prawira (2011:121) menyatakan bahwa supaya kerja nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan.

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan merujuk pada

penelitian (Muhammad dan Mukzam, 2017), (QS Al-Hasyr: 18), (QS At-Taubah 105), yaitu:

Y<sub>1.1</sub>: Kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai Standard Operating Procedures(SOP) (Muhammad dan Mukzam, 2017).

Y<sub>1.2</sub> : Kemampuan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan teliti (QS Al-Hasyr: 18).

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Y<sub>1.3</sub> : Kemampuan melakukan pekerjaan secara produktif (QS At-Taubah 105).

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Y<sub>1.4</sub> : Komitmen kerja yang tinggi (Muhammad dan Mukzam, 2017).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat Al-Jumua: 10

Artinya : *Dan Katakanlah: "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"* (Departemen Agama RI, Al-qur'an dan Terjemahannya, 2002).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang merujuk pada penelitian (Jantitya

dan Sari, 2014), (QS Al-Baqarah: 134) dan (Harahap, et al., 2014) yaitu:

X<sub>1.1</sub> = Motivasi berkaitan dengan tantangan dan persaingan (Harahap, et al., 2014).

X<sub>1.2</sub> = Motivasi berkaitan dengan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas (QS Al-Baqarah: 134).

Artinya : *Itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawab tentang apa yang telah mereka kerjakan.*

X<sub>1.3</sub> = Kemauan yang tinggi untuk bekerja sama (Jantitya dan Sari, 2014).

X<sub>1.4</sub> = Semangat kerja yang tinggi (Jantitya dan Sari, 2014).

X<sub>1.5</sub> = Kemauan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan bersama (Jantitya dan Sari, 2014).

Stres kerja adalah suatu kondisi kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Zainal (2004:90).

Berdasarkan firman Allah variabel stres kerja sudah dijelaskan pada QS Al-Baqarah: 155-157)

Artinya *"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, "Inna illahi wa inna ilaihi raji'un". Mereka itulah yang mendapatkan keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabbnya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk"* (Departemen Agama RI, Al-qur'an dan Terjemahannya, 2002).

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel stres kerja merujuk pada penelitian (Wartono, 2017), (Harahap, et al., 2014), (QS Ali 'Imran: 118) dan (Wahjono, 2010) yaitu:  
X<sub>2.1</sub> = Kebingungan karyawan dalam bekerja (Wartono, 2017).

X<sub>2.2</sub> = Tingkat kepercayaan diri rendah (QS Ali 'Imran: 118).

X<sub>2.3</sub> = Melakukan kesalahan yang sama berulang kali (Wahjono, 2010).

X<sub>2.4</sub> = Tuntutan Tugas (Harahap, et al., 2014).

### **Komunikasi**

Menurut Gibson dan Ivan (2012:84) komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*. Menurut Rachim (2014) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Sedangkan menurut Al Quran komunikasi sudah diatur dalam QS Al-Hujurat: 13:

Artinya: "*Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal*".

Pengukuran komunikasi disesuaikan dari Siska (2011), (QS An-Nisaa: 63), (QS Al-Israa: 28) penelitian pada komunikasi dua arah yaitu bawahan ke atasan dan atasan ke bawahan pada masing masing bagian indikatornya:

X<sub>3.1</sub> =Komunikasi yang berkaitan dengan tugas (Siska, 2011).

X<sub>3.2</sub> =Komunikasi yang berhubungan dengan prestasi karyawan (Siska, 2011).

X<sub>3.3</sub> =Kemampuan berkomunikasi secara komunikatif dan langsung pada pokok masalah (QS An-Nisaa: 63).

Artinya : *Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.*

X<sub>3.4</sub>= Komunikasi menggunakan bahasa yang mudah dimengerti (QS Al-Israa: 28).

Artinya : *Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, maka katakanlah kepada mereka ucapan yang pantas.*

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142).

Teori di atas dikuatkan oleh hasil penelitian Fachreza, et al., (2018), Irawati (2018), dan Hotiana dan Febriansyah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hubungan Variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Stres dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, (Zainal, 2004:90).

Teori di atas dikuatkan oleh hasil penelitian Dewi dan Wibawa (2016), Agung dan Oetomo (2017), dan Irawati (2018) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hubungan Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson dan Ivan (2012:84) komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*.

Teori di atas dikuatkan oleh hasil penelitian Alam (2014), Sumaki, et al., (2015), dan Ardiansyah (2016) yang

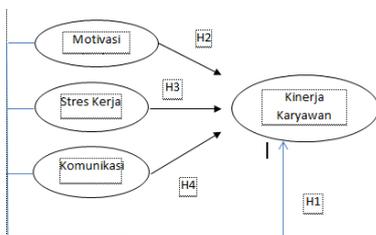
menyatakan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini terlihat pada Gambar 1.

**Gambar 1.**

### Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Adaptasi dari berbagai sumber seperti Fachreza, *et al.*, (2018), Irawati (2018), Maramis (2013), Dewi dan Wibawa (2016), Agung dan Oetomo (2017), Hotiana dan Febriansyah (2018), Alam(2014), Ardiansyah (2016), Hardianto (2017).

### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) Ngaliyan.
- H2: Diduga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) Ngaliyan.
- H3: Diduga variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) Ngaliyan.

H4: Diduga variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS) Ngaliyan.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang, dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang, dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan sebanyak 70 orang dengan teknik *sampling* jenuh.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sedangkan data sekunder hanya sebagai pendukung. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terkait jawaban responden secara langsung dari kuesioner mengenai pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian, buku-buku referensi, majalah, serta *website* Bank Tabungan Negara (BTN) dan Bank Tabungan Negara Syariah.

#### Metode Analisis Data

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

### Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Deteksi adanya autokorelasi dengan menggunakan besaran *Durbin-Watson* (Ghozali, 2018:111).

### Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan, bahwa uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Model dan Teknik Analisis Data Model Analisis Data

Model dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis Model*). Analisis regresi pada dasarnya adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pertimbangan

menggunakan model ini karena pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi.

### Teknik Analisis Data

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan, perlu digunakan analisis regresi melalui Uji Statistik F maupun Uji Statistik t. Tujuan digunakan analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial.

### HASIL DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 70 karyawan, karakteristik responden dalam penelitian ini tercermin bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki (59%). Dengan rentang usia paling banyak terletak pada rentang 27-36 tahun sebesar (35%).

### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Indikator	Phitung	rtabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,722	0,2352	Valid
2		X <sub>1.2</sub>	0,641	0,2352	Valid
3	Stres Kerja	X <sub>1.3</sub>	0,630	0,2352	Valid
4		X <sub>1.4</sub>	0,705	0,2352	Valid
5		X <sub>1.5</sub>	0,687	0,2352	Valid
6	Komunikasi	X <sub>2.1</sub>	0,707	0,2352	Valid
7		X <sub>2.2</sub>	0,863	0,2352	Valid
8		X <sub>2.3</sub>	0,640	0,2352	Valid
9		X <sub>2.4</sub>	0,830	0,2352	Valid
10		X <sub>3.1</sub>	0,698	0,2352	Valid
11		X <sub>3.2</sub>	0,863	0,2352	Valid
12		X <sub>3.3</sub>	0,689	0,2352	Valid
13		X <sub>3.4</sub>	0,797	0,2352	Valid

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan Tabel 2. dapat ditunjukkan hasil pengujian validitas dari keseluruhan indikator dalam variabel motivasi kerja, stres kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditandai dengan hasil yang menunjukkan nilai r hitung > dari r tabel sebesar 0,2352.

## Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas			
No.	Variabel dan Indikator	Hasil Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,695	Reliabel
2	X1.1	0,610	Reliabel
3	X1.2	0,692	Reliabel
4	X1.3	0,658	Reliabel
5	X1.4	0,643	Reliabel
6	X1.5	0,629	Reliabel
7	Stres Kerja	0,755	Reliabel
8	X2.1	0,715	Reliabel
9	X2.2	0,616	Reliabel
10	X2.3	0,747	Reliabel
11	X2.4	0,678	Reliabel
12	Komunikasi	0,763	Reliabel
13	X3.1	0,739	Reliabel
14	X3.2	0,633	Reliabel
15	X3.3	0,745	Reliabel
16	X3.4	0,686	Reliabel
17	Kinerja Karyawan	0,783	Reliabel
18	Y1.1	0,799	Reliabel
19	Y1.2	0,662	Reliabel
20	Y1.3	0,772	Reliabel
21	Y1.4	0,650	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan pada Tabel 3. terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 60%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pertanyaan dari semua variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah reliabel.

## Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual	
N			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,53584303
Most Extreme Differences	Absolute		,052
	Positive		,052
	Negative		-,051
Kolmogorov-Smirnov Z			,432
Asymp. Sig. (2-tailed)			,992

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Pada hasil Uji *Statistik Non-Parametrik Kolomogorov-Smirnov (K-S)* di Tabel 4. diketahui nilai signifikansi sebesar 0,992 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,598 <sup>a</sup>	,358	,328	1,570	2,137

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan *model summary* pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *DW* sebesar 2,137. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel, yang mana jumlah sampel ( $n$ ) = 70 dan jumlah variabel independen ( $k$ ) = 3, maka di tabel *Durbin-Watson* akan didapat  $du = 1,7028$ . Oleh karena nilai *Durbin-Watson (DW)* lebih dari batas atas ( $du$ ) sebesar 1,7028 dan kurang dari  $4 - 1,7028$  ( $4 - du$ ) atau dengan kata lain  $1,7028 < 2,137 < 2,2972$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif dan negatif atau tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

## Uji Multikolonieritas

Hasil uji Multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA	,753	1,327
	STRES KERJA	,951	1,051
	KOMUNIKASI	,757	1,320

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa variabel yang terdiri dari motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi menunjukkan tidak adanya nilai *Tolerance* dan *VIF* pada masing-masing variabel independen, sehingga tidak adanya multikolonieritas. Pada hasil perhitungan nilai *Tolerance*, variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,01. Begitu juga dengan hasil perhitungan nilai *VIF*, variabel independen memiliki nilai *VIF* < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Park**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,873	9,819		1,820	,073
	LNX1	-4,710	3,519	-,183	-1,339	,185
	LNX2	,752	,807	,112	,932	,355
	LNX3	-1,793	2,274	-,107	-,788	,433

a. Dependent Variable: LNEI

Dari hasil tampilan Tabel 7. dapat dilihat bahwa semua nilai t variabel independen adalah lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,9916)., maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	7,012	2,408
	MOTIVASI KERJA	,277	,116
	STRES KERJA	-,168	,080
	KOMUNIKASI	,336	,100

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Data primer yang diolah, 2019.**

Berdasarkan Tabel 8. dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,012 + 0,277 \text{ Motivasi Kerja} - 0,168 \text{ Stres Kerja} + 0,336 \text{ Komunikasi} + e.$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

#### 1. Konstanta = 7,012

Konstanta sebesar 9,911 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan bernilai positif 7,012.

#### 2. Koefisien Motivasi Kerja = 0,277

Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN)

Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan. Setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan akan meningkat **sebesar 0,277**, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

#### 3. Koefisien Stres Kerja = -0,168

Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan. Setiap terjadi peningkatan pada variabel stres kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan akan menurun sebesar 0,168, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

#### 4. Koefisien Komunikasi = 0,336

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan. Setiap terjadi peningkatan pada variabel komunikasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan akan meningkat sebesar 0,336, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Statistik F, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Uji Statistik t.

### Uji Statistik F

Hasil pengujian persamaan regresi yang diusulkan dapat disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90,613	3	30,204	12,248	,000 <sup>b</sup>
Residual	162,758	66	2,466		
Total	253,371	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, STRES KERJA, MOTIVASI

**Sumber : Data primer yang diolah, 2019.**

Pembuktian hipotesis 1 (satu) dilakukan dengan uji statistik F. Berdasarkan Tabel 9. dihasilkan  $F_{hitung} = 12,248 > F_{tabel} = 2,73$  atau signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 (satu) yang menyatakan “Diduga variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada variabel komunikasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan” dinyatakan **diterima**.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian persamaan regresi yang diusulkan dapat disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji  $R^2$**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 <sup>a</sup>	,358	,328	1,570

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Data primer yang diolah, 2019.**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.10. dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,328 atau 32 %. Artinya variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi

memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32 %. Sedangkan sisanya sebesar 68 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Statistik t

Hasil pengujian persamaan regresi yang diusulkan dapat disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Statistik t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,7012	2,408			2,912	,005
1 MOTIVASI KERJA	,277	,116	,272		2,395	,019
STRES KERJA	-,168	,080	-,214		-2,115	,038
KOMUNIKASI	,336	,100	,379		3,344	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Data primer yang diolah, 2019.**

Berdasarkan Tabel 11. hasil uji statistik t, dapat dilakukan pembuktian hipotesis terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

- Pembuktian hipotesis 2 (dua) dilakukan dengan uji statistik t. Berdasarkan Tabel 11. dihasilkan  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja =  $2,395 > t_{tabel} = 1,996$  atau signifikansi =  $0,019 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 (dua) yang menyatakan “Diduga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan”, dinyatakan **diterima**.
- Pembuktian hipotesis 3 (tiga) dilakukan dengan uji statistik t. Berdasarkan Tabel 11. dihasilkan  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja =  $-|2,115| > t_{tabel} = 1,996$  atau signifikansi =  $0,038 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis 3 (tiga) yang menyatakan “Diduga variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan”, dinyatakan **diterima**.

3. Pembuktian hipotesis 4 (empat) dilakukan dengan uji statistik t. Berdasarkan Tabel 11. dihasilkan t hitung untuk variabel komunikasi = 3,344 > t tabel = 1,991 atau signifikansi = 0,001 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 (empat) yang menyatakan “Diduga variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan”, dinyatakan **diterima**.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pembahasan Hasil Hipotesis 1

Berdasarkan pembuktian hipotesis 1 (satu) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,328 atau 32%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32%. Sedangkan 68% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kecilnya pengaruh yang ditemukan dalam penelitian ini disebabkan oleh sampel yang bermasalah, yang tidak cukup kaya untuk mengakomodasi variabel

independen. Hal ini disebabkan karena adanya kecenderungan keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan stres kerja.

Gujarati dan Porter (2010:266) menyatakan bahwa dalam analisis empiris tidak penting untuk mendapatkan nilai  $R^2$  yang tinggi, tetapi sebenarnya untuk mengetahui apakah koefisien regresi memiliki pengaruh signifikan atau menunjukkan bahwa koefisien berbeda dengan harapan sebelumnya. Ketika model mendapat nilai  $R^2$  yang tinggi, hal tersebut menunjukkan model yang baik. Namun bila nilai  $R^2$  rendah, tidak berarti bahwa model regresi jelek. Insukindro (1998) juga menekankan bahwa koefisien determinasi hanyalah salah satu dan bukan satu-satunya kriteria memilih model yang baik.

### Pembahasan Hasil Hipotesis 2

Berdasarkan pembuktian hipotesis 2 (dua) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza, *et al.*, (2018), Irawati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Hipotesis 3

Berdasarkan pembuktian hipotesis 3 (tiga) menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial **berpengaruh negatif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016), Agung dan Oetomo (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pembahasan Hasil Hipotesis 4**

Berdasarkan pembuktian hipotesis 4 (empat) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alam (2014), Ardiansyah (2016) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang

dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dikarenakan adanya kecenderungan keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan stres kerja yang menyebabkan nilai  $R^2$  rendah, sehingga pengaruh antara variabel motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 32 %. Hal ini menunjukkan masih ada 68 % variabel independen yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Kesulitan dalam proses pengumpulan data dan mendapatkan hasil yang maksimal melalui kuesioner, karena responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah yang memiliki bermacam-macam pola pikir sehingga mengakibatkan data tidak fokus dan bervariasi.

#### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka saran untuk penelitian mendatang yang diusulkan antara lain:

1. Sehubungan dengan adanya kecenderungan keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan stres kerja yang menyebabkan nilai  $R^2$  rendah, maka disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan (Sari, *et al.*, 2012), disiplin kerja (Shaylendra, *et al.*, 2015), dan pelatihan (Rachmawati, 2016).
2. Sehubungan dengan sulitnya pengambilan data dikarenakan jumlah responden yang terlalu variatif baik dari usia dan pendidikan, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan lebih memtargetkan sampel yang akan

digunakan agar lebih fokus dan data yang diperoleh lebih baik dan tidak terlalu variatif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Ayu Amanda dan Hening Widi Oetomo. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6. No. 7. ISSN: 2461-0593.
- Alam, Saymsu. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 2. No. 1. ISSN: 2302-2019.
- Amijaya, Gilang Rizky. 2014. Pengaruh Persepsi Teknologi Informasi Kemudahan Resiko dan Fitur Layanan terhadap Minat Ulang Nasabah Bank dalam Menggunakan Internet Banking Studi pada Nasabah Bank BCA. *E-Journal Economic*. Vol 3 No. 2.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 1.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2002. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 12. ISSN : 2302-8912.
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2. No. 1. ISSN : 2302-0199.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L dan Ivancevich, John M. 2012. *Organization Behaviour Structure Processes. Eight Edition*. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Gujarati, Damodar N. Dawn C. Porter. 2010. *Basic Econometrica. Fifth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Hardianto, Bimo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Surakarta. *Skripsi Ekonomi*.
- Hasan, M. Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, Martua Rezeki, Iskandar Muda, Ahmad Rafiki. 2014. Factors Influencing Employees' Performance : A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5. No. 2.
- Hendriyadi, Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Kualitatif pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hotiana, Nila dan Febriansyah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Stes Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal*

- Riset Manajemen dan Bsinis Fakultas Ekonomi UNIAT**. Vol. 3. No. 1. ISSN: 2581-2165.
- Insukindro. 1998. Sindrum R2 dalam Analisis Linear Runtut Waktu. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia**. 13 (4).
- Irawati, Anik. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. **Jurnal Ilmu Akuntansi**. Vol. 11. No. 1. ISSN : 2461-1190.
- Jantitya, Sari Veronica dan Diana Puspita Sari. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta). **E-Jurnal Teknik Industri UNDIP**. Vol. 3. No. 3.
- Katz, Daniel dan Robert Kahn. 1978. **The Social Psychology of Organization** 2nd Edition. New York: Wiley.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. **Jurnal EMBA**. Vol. 1. No. 4. ISSN : 2303-1174.
- Muhammad, Ezra Zhafran Giani, Mochammad Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban). **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. Vol. 53. No. 1.
- Mustofa, Ahmad, Dede. 2017. Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Infrastruktur Ekonomi dan *Social Capital* terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Lampung Timur. **New Business Concept**. Vol. 1. No. 1.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2008. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasrudin, Endin. 2010. **Psikologi Manajemen**. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Noor, Juliansyah. 2013. **Penelitian Ilmu Manajemen**. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Prawira, Purwa Atmaja. 2011. **Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru**. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Rachim, Taufik. 2014. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober. **3rd Economic & Business Research Festival 2015**.
- Regar, Rifka, William A. Areros dan Joula J. Rogahang. 2016. Analisis Pemberian Kredit Mikro terhadap Peningkatan Nasabah (Studi pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado). **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. **Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumantri, P. Edi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Gresik. **Jurnal Pro Bisnis**. Vol. 9. No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*). **Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang**. Vol. 4. No. 2.

Wiyono, Gendro. 2011. **3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPls 2.0**. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Zainal, Veithzal Rivai. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.