

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume III, Nomor 01, Mei – Oktober 2018

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh

Penulis : Dian Rahmawaty, Dirgahayu

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume III, Nomor 01, Mei – Oktober 2018

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh

Dian Rahmawaty, Dirgahayu
STIE Haji Agus Salim Bukittinggi
Email : dianrahmawaty88@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work stres on the performance of employees of Bank Nagari Branch of Payakumbuh Syari'ah. In connection with the research objectives above, it is hypothesized that "alleged motivation and work stres have a significant partial and simultaneous effect on employee performance". To conduct discussions and research, the author uses primary data directly obtained from the object of research through a list of statements or structured questionnaires that have been answered by employees, and the population of this study is Bank Nagari Employees of Payakumbuh Syari'ah Branch totaling 30 with a sample of 30 people who are determined by the Census (Total Sampling) method. Data processing using SPSS 16.0 help method. The analytical tool used was Binary Logistic Regression Analysis and Hypothesis Test namely G Test, Wald Test, and Exp (B) Test. The results of Binary Logistics Regression analysis obtained the following Equations; $Y = -48.994 + 1.819X1 - 0.58X2$ shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance and job stres has a negative and significant effect on the performance of employees of Bank Nagari Payakumbuh Syari'ah Branch. The motivation variable has the Exp (B) value greater than the other variables, which is 6,163. This shows that the motivation variable has the greatest contribution in improving the performance of Bank Nagari employees at the Payakumbuh Syari'ah Branch.

Keywords: Motivation, Job Stres and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Sehubungan dengan tujuan penelitian diatas maka dibuat hipotesa bahwa "diduga motivasi dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan". Untuk melakukan pembahasan dan penelitian, penulis menggunakan data primer yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui daftar pernyataan atau kuesioner yang terstruktur yang telah dijawab oleh karyawan, dan populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh yang berjumlah 30 dengan sampel sebanyak 30 orang yang ditentukan dengan metode Sensus (Sampling Total). Pengolahan data dengan menggunakan metode bantuan SPSS 16.0. Alat analisa yang digunakan adalah Analisis Regresi Binary Logistik serta Uji Hipotesis yaitu Uji G, Uji Wald, dan Uji Exp (B). Hasil analisis Regresi Binary Logistik didapatkan Persamaan sebagai berikut; $Y = -48,994 + 1,819X1 - 0,58X2$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Variabel motivasi memiliki nilai Exp (B) lebih besar dari variabel lainnya yaitu 6,163. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi

memiliki kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi perusahaan, karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik dan juga diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, stres kerja dan lain-lain. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Selain motivasi, Stres kerja juga merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Dampak positif Stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif Stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Bank Nagari Syari'ah adalah Unit Usaha Syari'ah pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat atau disebut juga dengan Bank Nagari merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat.

Setelah dilakukan penelitian awal, penulis menemukan beberapa fenomena yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh yaitu: adanya pemberian *reward* dari perusahaan berupa pemberian masa cuti 2 kali dalam 1 tahun, pemberian bonus dan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi sebagai bentuk pemberian motivasi dari perusahaan untuk karyawan. Fenomena lain yaitu adanya kecemburuan sosial antar karyawan yang disebabkan adanya rekan kerja yang mendapat gaji yang lebih tinggi, rekan kerja mendapat perhatian yang lebih dari atasan dan kuantitas kerja yang diterima tidak sama dengan rekan kerja yang lain namun gaji ataupun jabatan karyawan tersebut sama atau setingkat. Hal ini menyebabkan tidak harmonisnya hubungan antar karyawan, serta kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga pencapaian tujuan kurang baik dimana fenomena ini dapat menimbulkan Stres bagi karyawannya.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi nasabah melalui pelayanan yang baik sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan seperti waktu istirahat yang cukup atau waktu istirahat yang tidak digunakan untuk bekerja, support dari pemimpin, waktu libur yang tidak digunakan untuk lembur dan balas jasa yang sesuai, dimana kebutuhan dan keinginan karyawan ini perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan Stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh memberi motivasi-motivasi pada karyawannya dalam pencapaian visi dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan ataupun menciptakan

kenyamanan kerja agar terhindar dari Stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2013).

Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independen yaitu variabel bebas yang bisa juga mempengaruhi variabel lain atau mempengaruhi variabel terikatnya. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2).
2. Variabel dependen adalah variabel yang terikat atau tergantung pada variabel yang mendahuluinya. Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini merupakan data primer, yang penulis dapatkan dari penyebaran kuisisioner (angket). Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung yang diisi langsung oleh responden yaitu karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Angket (kuisisioner): Merupakan instrumen pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden dengan menyediakan pilihan jawaban dan berupa kuisisioner terbuka.
- b. Studi Lapangan: Pengumpulan data melalui observasi ke lapangan.

- c. Studi Pustaka: Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data suatu kuesioner. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur hasil usaha pengukuran sudah baik dan dapat di percaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban individu terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4. Regresi Binary logistik

Analisis Regresi Binary Logistik menurut Santoso (2010) yaitu model lain dari analisis regresi untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independent dan dependent. Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan stres kerja, sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja karyawan dengan skala biner (0-1). Variabel dependent diukur dengan skala biner menggunakan ukuran kinerja karyawan yaitu, "kinerja baik = 1 dan kinerja buruk = 0", sehingga dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$y = \log p = \left(\frac{p}{1-p} \right)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

x_1 = Motivasi

x_2 = Stres Kerja

e = Error

$\beta_1 - \beta_2$ = koefisien regresi

Variabel binary adalah data jenis nominal dengan dua kategori saja, seperti: 1 = kinerja baik, 0 = kinerja buruk, sedangkan untuk mengukur x digunakan skala likert. Untuk memudahkan penelitian, peneliti membagi kategori penilaian menjadi:

- a. Skala biner 1, untuk nilai 5 dan 4
- b. Skala biner 0, untuk nilai 3, 2 dan 1

5. Uji Wald

Uji Wald digunakan untuk menguji parameter β_1 secara parsial (Hosmer dan Lemeshow, 2000), hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0: \beta_1 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

Formula untuk statistik Wald:

$$W = \frac{\beta_1}{SE(\beta_1)}$$

Secara teori statistik W ini mengikuti sebaran normal baku jika H_0 benar. Kriteria keputusan adalah H_0 ditolak jika $|W| > Z \alpha/2$. *Goodness of fit* adalah suatu alat statistik yang digunakan untuk pengujian kebaikan atau kecocokan model yang dipostulatkan dibandingkan dengan data yang diamati. Pengepasan dikatakan baik jika ada kesesuaian antara model dengan data yang diamati. Metode yang digunakan untuk *Goodness of fit* pada data kategorik adalah metode person, menurut Deviance dan Hosmer - Lemeshow (2000) dengan hipotesis uji:

H_0 = Model yang dipostulatkan layak

H_a = Model dipostulatkan tidak layak

6. Uji G

Sebagaimana halnya dengan model regresi linear dengan metode OLS, dalam pengujian model logit juga dapat dilakukan pengujian secara keseluruhan yaitu uji G. Uji ini menunjukkan bahwa model logistik secara keseluruhan dapat menjelaskan atau memprediksikan variabel independen terhadap variabel dependen.

7. Uji Exp (B)

Uji Ekspektasi (B) digunakan untuk seberapa baik kesesuaian diantara frekuensi harapan yang didasarkan pada yang akan dihipotesiskan atau juga menguji perbedaan antara dua kelompok pada data dua kategori untuk menguji signifikan asosiasi dua kelompok pada dua kategori tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila skor totalnya lebih besar dari 0,300 ($r_{hitung} > 0,300$) maka dianggap sudah valid. Berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 1 :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan Dependen

No. Item	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi 1	0,417	0,361	Valid
2	Motivasi 2	0,790	0,361	Valid
3	Motivasi 3	0,637	0,361	Valid
4	Motivasi 4	0,642	0,361	Valid
5	Motivasi 5	0,571	0,361	Valid
6	Motivasi 6	0,517	0,361	Valid
7	Motivasi 7	0,422	0,361	Valid
8	Motivasi 8	0,424	0,361	Valid
9	Motivasi 9	0,387	0,361	Valid
10	Motivasi 10	0,678	0,361	Valid
11	Stres Kerja 1	0,536	0,361	Valid
12	Stres Kerja 2	0,599	0,361	Valid
13	Stres Kerja 3	0,477	0,361	Valid
14	Stres Kerja 4	0,364	0,361	Valid
15	Stres Kerja 5	0,619	0,361	Valid
16	Stres Kerja 6	0,619	0,361	Valid
17	Stres Kerja 7	0,737	0,361	Valid
18	Stres Kerja 8	0,659	0,361	Valid
19	Stres Kerja 9	0,413	0,361	Valid
20	Stres Kerja 10	0,547	0,361	Valid
21	Kinerja 1	0,769	0,361	Valid
22	Kinerja 2	0,803	0,361	Valid
23	Kinerja 3	0,447	0,361	Valid
24	Kinerja 4	0,769	0,361	Valid
25	Kinerja 5	0,668	0,361	Valid
26	Kinerja 6	0,707	0,361	Valid
27	Kinerja 7	0,634	0,361	Valid
28	Kinerja 8	0,630	0,361	Valid
29	Kinerja 9	0,602	0,361	Valid
30	Kinerja 10	0,537	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan data untuk pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel independen dan dependen dari 30 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari r tabel atau 0.361. Dengan demikian semua item pernyataan variabel dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* (r alpha) dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

N of Items	Variabel	Croanbach Alpha	Status
10	X1	0,733	Reliabel
10	X2	0,735	Reliabel
10	Y	0,761	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas bahwa hasil pengujian semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien α (α) yang cukup besar yaitu $> 0,60$ (Arikunto, 2002), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Hasil Analisis Binary Logistik

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh dengan model regresi logistik sesuai dengan tampilan *variables in the equation*:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Binary Logistik

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a X1	1.819	.768	5.601	1	.018	6.163
X2	-.508	.252	4.075	1	.044	.602
Constant	-48.994	21.103	5.390	1	.020	.000

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2017

Regresi Logistik dapat dinyatakan :

$$Y = -48,994 + 1,819X_1 - 0,58X_2$$

Penjelasan dari persamaan di atas yaitu : Nilai konstanta sebesar -48,994 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel motivasi dan Stres kerja sebagai variabel independen, maka nilai kinerja karyawan (Y) pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh berkurang sebesar 48,994 satuan atau tidak ada kinerja. Koefisien variabel motivasi (X_1) memberikan nilai sebesar 1,819 satuan yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Jika motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh akan meningkat sebesar 1,819 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien variabel Stres kerja (X_2) memberikan nilai sebesar -0,508 satuan yang berarti Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Jika Stres kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah akan turun sebesar 0,508 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah dan Stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.

Pengujian Wald

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi positif dan signifikan oleh variabel motivasi (X_1) serta dipengaruhi negatif dan signifikan oleh variabel Stres kerja (X_2). Adapun untuk hasil pengujian hipotesa ini dapat diuraikan pada variabel kinerja karyawan sebagai berikut : Variabel motivasi (X_1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Dimana dari hasil pengolahan data dengan uji wald diketahui bahwa nilai uji wald pada variabel motivasi adalah sebesar 5,601 dengan tingkat probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,018 < 0,05$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Variabel Stres kerja (X_2) dalam penelitian ini adalah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Dimana dari hasil pengolahan data dengan uji wald diketahui bahwa nilai uji wald pada variabel Stres kerja adalah sebesar 4,075 dengan tingkat probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,044 < 0,05$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.

Pengujian G

Uji G digunakan untuk melihat signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Uji G

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	30.365	2	.000
	Block	30.365	2	.000
	Model	30.365	2	.000

Sumber : Pengolahan Data Primer 2017

Dari hasil uji G di atas menunjukkan model regresi *binary logistic* dengan *Omnibus Tests of Model Coefficients* diatas menunjukkan bahwa nilai *Chi-square* sebesar 30,365 dengan signifikansi 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Berarti penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.

Pengujian Exp (B)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui dari kedua variabel yang penulis teliti, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Besarnya kontribusi masing-masing indikator variabel terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari besarnya nilai ekspektasi B dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai Exp (B) lebih besar dari variabel lainnya yaitu 6,163. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat dengan jelas bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas yang menunjukkan hasil valid dan reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel

bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh dan juga bersifat negatif artinya semakin buruk stres kerja pada seorang karyawan maka semakin turun kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Dapat dilihat dari kesemua variabel bebas yang berpengaruh positif dan negatif serta variabel yang berpengaruh signifikan berdasarkan tingkat signifikansinya, apabila tingkat signifikansinya kecil dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan dari analisa data deskriptif diketahui bahwa sebagian besar responden menanggapi dan memberi penilaian baik.

Secara simultan variabel independen (motivasi dan stres kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti variabel independen memberikan pengaruh yang berarti secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung dengan teori yang ada, apabila motivasi yang diberikan semakin baik maka akan menjadi faktor pendorong dalam gairah kerja karyawan yang mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan apabila stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin menurun sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkap bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran, berperilaku aneh, pemarah dan suka menyendiri sehingga kinerja karyawan tidak terlaksana secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua dalam penelitian ini ditolak.
3. Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh. Dapat disimpulkan bahwa hipotesa ketiga dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh, maka penulis menyarankan :

1. Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh diharapkan dapat meningkatkan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Selain itu, pemberian motivasi seperti adanya *reward* yang diberikan terhadap karyawan akan memacu para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Umpan balik berupa hak penutupan seperti komisi atau bonus mungkin dapat ditingkatkan agar para karyawan lebih bersemangat dalam mencapai target.
2. Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh diharapkan lebih bisa memberikan gairah kerja kepada karyawan dengan cara memberikan dukungan dan dorongan terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi pada diri mereka. Sehingga diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien.
3. Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan, pada saat perencanaan sebaiknya dilakukan koordinasi dengan cara komunikasi yang baik oleh pimpinan pada para karyawannya sehingga karyawan semakin bersemangat dan merasa termotivasi dalam pencapaian target perusahaan.

4. Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh diharapkan mampu memahami karakter dari masing-masing karyawannya, sehingga bisa mengetahui bentuk pemberian motivasi yang sesuai untuk karyawannya, karena sebagian besar karyawan Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh tidak tertarik dengan pekerjaan yang bersifat menantang.
5. Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh diharapkan dapat lebih memberikan suatu tugas sesuai dengan kesanggupan karyawan, waktu dan jam kerja sehingga karyawan tidak merasa dirugikan atau merasa tertekan dengan adanya beban kerja yang berlebih.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: ANDI
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hosmer, D.W dan S. Lemeshow. 2000. *Applied Logistic Regression*. Edisi kedua. New York: John Willey and Sons
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2009. Artikel: *Kompetensi Karyawan dalam Organisasi Pembelajaran*
- Monika, Sinta. 2014. *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Online. Jurnal Analisis. 8 Februari 2017
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Online. Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya. 8 Februari 2017
- Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Online. Jurnal Analisis. 8 Februari 2017
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Tim Indek*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Indek Kelompok Gramedia Group
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta