

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Kesimpulan Umum**

###### **a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diperoleh dari 100 responden mengenai stress kerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk, penulis melakukan uji statistik frekuensi dan memperoleh data bahwa stress kerja mendapatkan **respon yang positif** dari responden dan sebagian besar menyatakan **setuju** bahwa stress kerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

###### **b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diperoleh dari 100 responden mengenai kepuasan kerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk, penulis melakukan uji statistik frekuensi dan memperoleh data bahwa beban kerja mendapatkan **respon yang positif** dari responden dan sebagian besar menyatakan **setuju** bahwa beban kerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diperoleh dari 100 responden mengenai stres kerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk, penulis melakukan uji statistik frekuensi dan memperoleh data bahwa motivasi kerja mendapatkan **respon yang positif** dari responden dan sebagian besar menyatakan **setuju** bahwa motivasi kerja di PT. Mulia Boga Raya Tbk berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**d. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diperoleh dari 100 responden menyatakan bahwa pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga didapatkan apabila semakin baik stress kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk. Pengaruh kepuasan kerja memiliki hubungan yang baik dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga didapatkan apabila semakin baik tingkat kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk. Pengaruh motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga didapatkan apabila semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk.

## 2. Kesimpulan Khusus

- a. Analisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,140. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berpengaruh kuat. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh  $t_{hitung} 2,993 > 1,66055$ , dan nilai probabilitas  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel stress kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b. Analisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berpengaruh rendah. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh  $t_{hitung} 10,527 > 1,66055$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan berpengaruh antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. Analisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berpengaruh rendah. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh nilai  $t_{hitung} 5,247 > 1,6605$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif atau berpengaruh antara variabel motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- d. Analisis pengaruh variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan besarnya nilai F pada uji ANOVA. Dari hasil pengujian ANOVA, bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $249,643 > 2,70$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk model 2 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $483,483 > 2,70$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan untuk model 3 menunjukkan

bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $341,928 > 2,70$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- e. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi :

$$Y = 3,204 + 0,140 X_1 + 0,725 X_2 + 0,366 X_3 + e$$

Pada saat variabel  $X_1$  (stress Kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 *point* maka variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,140. Pada saat variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 *point* maka variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,725, dan pada saat variabel  $X_3$  (Motivasi Kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 *point* maka variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,366. Untuk nilai *constant* sebesar 3,204 menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi peningkatan/penurunan *point* pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$  ataupun  $X_3$  maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) berada pada nilai 3,204.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja pada PT. Mulia Boga Raya Tbk perlu diperhatikan lagi, karena hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan.

## **2. Implikasi Manajerial**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja, serta kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengidentifikasi mengenai berbagai permasalahan dan kendala yang telah dialami oleh perusahaan selama ini, serta sebagai acuan untuk mencegah penurunan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## **3. Implikasi Metodologi**

Dalam penelitian ini, penulis telah meneliti dan mengumpulkan data dari karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk sebanyak 100 responden, dan untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, penulis membuat pernyataan berupa kuesioner dengan jumlah 40 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel stres kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X3), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran bagi kepentingan beberapa pihak :

### **1. Untuk Pembaca**

Penelitian ini diolah dan dilakukan dengan keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis, oleh sebab itu penulis menyarankan pembaca untuk lebih kritis dalam membaca hasil penelitian ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Buddhi Dharma dengan praktek yang ada di perusahaan dan di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

membantu menambah informasi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

## **2. Untuk Kepentingan Ilmiah**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja mempengaruhi sebesar 88,6% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk meneliti faktor lainnya seperti budaya perusahaan dan loyalitas. Penulis juga mengharapkan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan lebih memperhitungkan waktu penelitian, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih tepat dan akurat.

## **3. Untuk Perusahaan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat adanya beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan mengenai motivasi kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan tugas yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mengalami stress atas pekerjaannya. Perusahaan dapat juga mengevaluasi kembali bagaimana tingkat kinerja karyawan dengan mengadakan rapat tahunan atau mengevaluasi karyawan-karyawan yang kurang puas atau membahas faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan/peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mulia Boga Raya Tbk.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ade dan Ida. 2019. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan LQ45 Di Bursa Efek Indonesia. E-Jurnal Manajemen. Volume 8 Nomor 9:5722-5740.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Harpeni, E., Santoso, L., Supono, S., Wardiyanto, W., Widodo, A., & Yolanda, L. (2017). Effects of dietary probiotic *Bacillus* sp. D2. 2 and prebiotic sweet potato extract on growth performance and resistance to *Vibrio harveyi* in Pacific white shrimp, *Litopenaeus vannamei*. *Aquacultura Indonesiana*, 18(2), 55-61.
- Hendrayani, H. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 7(2), 164-172.
- Hidayat dan Taufiq (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PDAM Kab. Lumajang. *Jurnal WIGA Vol.2 No.1, Maret 2012*. ISSN No 2088-0944

- Lumentut, Mauritz D. S. dan Lucky O. H. Dotulong. 2016. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*. h.74-85.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/doi: 10.5267/j.msl.2019.3.01>
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. *Penelitian: Metode dan analisis*, CV agung, Semarang, 2010
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- Rajeshwaran, N. R., & Aktharsha, U. S. (2017). Relationship between total quality management, knowledge management and organizational performance in IT organization. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(8), 44-54.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/doi: 10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.



- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Cetakan Pertama ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan; Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5(1), 23-50.
- Wardiyanto, W., (2017). Studi performa udang vaname (*Litopenaeus vannamei*) yang dipelihara dengan sistem semi intensif pada kondisi air tambak dengan kelimpahan plankton yang berbeda pada saat penebaran. *e-Jurnal Rekayasa dan Teknologi Budidaya Perairan*, 6(1), 643-651.
- Wati, Lela Nurlela 2018. *Metodologi penelitian terapan edisi 2*. Bekasi barat : CV PUSTAKA AMRI
- Yullyanti, Ellyta(2018). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING: EKONOMI DAN BISNIS*, 1(2).
- Lourens, A., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan

- Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. *PROSIDING: EKONOMI DAN BISNIS*, 1(2).
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1).
- Sentosa, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *PROSIDING: EKONOMI DAN BISNIS*, 1(2).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.JEMBO ENERGINDO. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>
- Sunarti, C. R., & Kusnawan, A. (2010). Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Panarub Undustry. *Primanomics : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2).
- Indra Gunawan, Agus Kusnawan, E. H. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Pribadi

Nama : Adi Priyanto

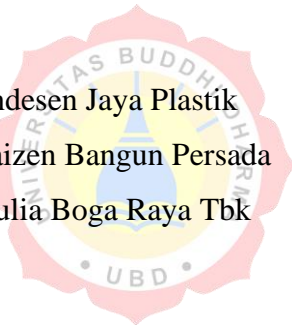
Tempat dan Tanggal Lahir : Tangerang, 28 April 1999  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Buddha  
Alamat : Kp. Kebon Kelapa, RT001/003 Tangerang  
Nomor Telepon / HP : 081290544128  
Email : [Adiliem28@gmail.com](mailto:Adiliem28@gmail.com)

### **Pendidikan Formal**

SD : SDN Kampung Melayu IV (2004-2010)  
SMP : SMPN PGRI 242 Teluknaga (2010-2013)  
SMA : SMK Bina Mandiri Teluknaga (2013-2016)  
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma (2018-2022)

### **Riwayat Pengalaman Kerja**

2019 - 2020 : PT. Andesen Jaya Plastik  
2020 – 2021 : PT. Kaizen Bangun Persada  
2021 – Sekarang : PT. Mulia Boga Raya Tbk



Tangerang, 20 Juni 2022  
Penyusun,

Adi Priyanto

**SURAT KETERANGAN**  
018/HCGA/MBR-SK/VI/2022



Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa:

**Nama** : Adi Priyanto  
**NIM** : 20180500059  
**Program Studi**: Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul** : Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di PT Mulia Boga Raya Tbk

Adalah benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di PT Mulia Boga Raya Tbk.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya. Terima kasih

Jakarta, 07 Juni 2022

Hormat kami,

  
PT Mulia Boga Raya Tbk.  
**Eri Sugiarto**  
Personnel & GA

**PT. Mulia Boga Raya Tbk**

**OFFICE ADDRESS**

Blugreen Office Unit A Green, Jl. Lingkar Luar Barat No.68,  
Kembangan Utara, Jakarta Barat 11460, Indonesia  
**Phone** : +62 (21) 56943299, 5662177  
**Fax** : +62 (21) 56973896

**FACTORY ADDRESS**

Kawasan Bekasi International Industrial Estate  
Jl Inti II Block C7 - 5A Cibatu  
Cikarang Selatan - Bekasi - 17532, Indonesia  
**Phone** : +6221 8990 8468 | +6221 8990 8485



# LAMPIRAN



# Lampiran 1

## Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT Mulia Boga Raya Tbk

Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma, maka saya berniat untuk melakukan penelitian di PT Mulia Boga Raya Tbk, untuk itu saya mohon dengan sangat bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/I agar dapat mengisi kuesioner terlampir. Kuesioner ini sepenuhnya untuk kepentingan akademis, maka saya harap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan kondisi yang dirasakan .

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Tangerang, 16 Juni 2022

Penulis

### A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.
2. Dalam menjawab pernyataan kuesioner ini, sebaiknya Anda memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya.
3. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
  - a. SS (sangat setuju) : nilai 5
  - b. S (setuju) : nilai 4
  - c. KS (kurang setuju) : nilai 3
  - d. TS (tidak setuju) : nilai 2
  - e. STS (sangat tidak setuju) : nilai 1

### B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  18 – 22 Tahun  23 – 27 Tahun  
 28 – 32 Tahun  > 32 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SD/Sederajat  Diploma  
 SMP/Sederajat  Sarjana  
 SMA/SMK/Sederajat  Magister



### TANDA TANGAN RESPONDE

## II. STRES KERJA (X1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan saya stres.					
2.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.					
3.	Adanya pengawasan yang berlebihan dalam bekerja.					
4.	Sanksi yang diberikan dari perusahaan tidak sesuai.					
5.	Peran atau <i>jobdesk</i> saya diperusahaan tidak jelas.					
6.	Tidak adanya kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan mengembangkan karir.					
7.	Sering terjadi konflik peran (rangkap jabatan) diperusahaan.					
8.	Teknologi, alat atau sarana dilingkungan kerja tidak mendukung.					
9.	Kondisi fisik yang sedang tidak stabil menyebabkan stres dalam bekerja.					
10.	Sering terjadinya perubahan pola kerja dapat membuat saya stres.					



## MOTIVASI KERJA (X2)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerja yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi					
2.	saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
3.	saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
4.	saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
5.	tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
6.	saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan					
7.	saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan					

8.	saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi					
9.	saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kerja pribadi					
10.	saya merasa pimpinan memberikan motivasi secara tidak langsung					

### KEPUASAN KERJA (X3)

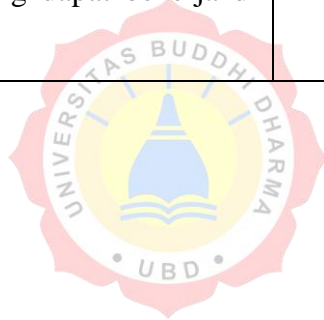
No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	saya merasa puas dengan kebutuhan sosial					
2.	saya merasa puas dengan kebutuhan penghargaan					
3.	saya merasa puas dengan bonus kerja					
4.	saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan					
5.	saya merasa puas dengan pemberian kesempatan kerja					

6.	saya merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan					
7.	saya merasa puas dengan pengarahan yang diberikan karyawan					
8.	saya merasa puas dengan motivasi yang diberikan					
9.	saya merasa puas dengan komunikasi antar rekan kerja					
10.	saya merasa puas dengan penyelesaian pekerjaan					

#### IV. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kemampuan dan keahlian saya sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya.					
3.	Perusahaan memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja saya.					
4.	Perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik.					

5.	Perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik.					
6.	Saya terus bekerja sungguh-sungguh pada perusahaan sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.					
7.	Saya mematuhi segala bentuk perjanjian terhadap perusahaan yang telah disepakati bersama.					
8.	Saya menjalankan perintah sesuai dengan perintah atasan saya.					
9.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa senang dapat bekerja di perusahaan ini.					

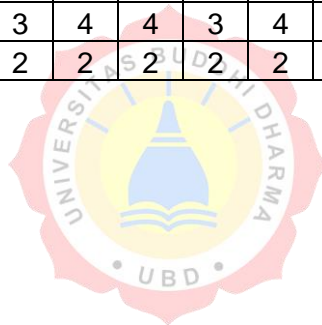


**Lampiran 2 hasil uji kuesioner X1**

No	Stress kerja										Total X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	33
2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	26
3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	26
4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	30
5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
6	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	34
7	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	37
8	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	34
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	25
11	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	33
14	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	26
15	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	26
16	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	29
17	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
19	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	37
20	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
21	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	24
22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
23	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	37
24	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
26	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	30
27	5	4	3	2	4	4	4	2	2	3	33
28	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
29	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	37
30	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	24
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
32	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
33	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	23
34	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	37
35	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31

37	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	34
38	5	3	3	2	4	4	5	3	3	3	35
39	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	39
40	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	41
41	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	37
42	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	24
43	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
44	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	41
45	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
46	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24
47	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
48	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	37
49	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	23
50	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	37
51	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
53	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	34
54	5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	35
55	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	39
56	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
57	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	37
58	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24
59	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
60	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	41
61	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
62	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	24
63	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
64	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	41
65	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	37
66	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
67	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
68	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
69	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	23
70	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
71	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24
72	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
73	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	34
74	5	4	3	2	4	4	5	3	2	3	35
75	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	39
76	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
77	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
78	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
79	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
80	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41

81	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
82	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24
83	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
84	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	37
85	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
86	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	37
87	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
88	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
89	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	34
90	5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	35
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
92	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	26
93	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
94	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	25
95	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	27
96	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	29
97	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
98	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
99	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20



### Lampiran 3 hasil uji kuesioner X2

No	kepuasan kerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	25
4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	29
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
6	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33
7	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	36
8	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
10	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	24
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
14	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	25
15	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	25
16	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	28
17	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	31
18	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	31
19	4	4	3	4	3	5	4	3	4	2	36
20	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
22	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	25
23	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
24	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	24
25	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26
26	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	28
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
28	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	36
29	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
31	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
35	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	25
36	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	24
37	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	28
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
41	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
42	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
43	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24
44	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	36
45	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34



46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
47	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
48	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
51	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	25
52	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	24
53	3	4	5	3	2	3	3	2	3	2	30
54	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	35
55	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	36
56	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	38
57	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
58	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
59	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	24
60	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	38
61	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
63	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
64	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
66	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
67	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
68	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	23
69	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	31
70	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	35
71	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	37
72	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	39
73	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
74	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
75	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	24
76	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	38
77	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
78	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
79	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	24
80	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
82	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
83	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
84	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	25

85	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	30
86	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	31
87	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33
88	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
89	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34
90	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
91	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	24
92	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	38
93	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34
94	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19
95	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	24
96	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
99	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	25
100	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	25





43	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
44	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	36
45	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	31
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
47	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	22
48	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	28
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	34
51	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22
52	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	28
53	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	32
54	5	4	3	2	4	3	3	3	5	3	35
55	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	30
56	4	3	5	4	2	3	4	5	4	2	36
57	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	31
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
59	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	22
60	4	3	5	4	3	3	3	5	4	2	36
61	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	31
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
63	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	22
64	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	28
65	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	32
66	2	4	3	2	4	4	5	3	5	3	35
67	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	29
68	4	3	3	3	5	3	4	5	4	2	36
69	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
71	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
72	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	36
73	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	30
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
75	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
76	4	3	5	4	5	3	4	4	2	2	36
77	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
79	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	22
80	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	28
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
82	4	4	5	3	3	4	3	3	2	3	34
83	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
84	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
85	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	32
86	5	4	3	2	3	4	5	3	3	3	35
87	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	30
88	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	36
89	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31

90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
91	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
92	4	3	4	4	5	3	4	3	4	2	36
93	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
95	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
96	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	28
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
98	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	34
99	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22
100	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28



**Lampiran 5 hasil uji kuesioner Y**

No	kinerja karyawan										Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	2	31
3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	37
4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	41
5	5	4	5	2	4	3	5	5	4	5	42
6	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	46
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
9	3	2	5	3	3	5	3	2	2	2	30
10	2	3	3	3	3	5	2	3	2	2	28
11	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
12	2	2	2	5	2	3	3	2	2	5	28
13	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
14	3	2	3	2	5	2	3	3	3	5	31
15	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	38
16	4	4	5	5	5	3	5	3	4	3	41
17	5	4	5	2	4	3	5	5	4	5	42
18	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	46
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
20	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
21	3	2	5	2	2	2	3	5	5	2	31
22	2	2	2	2	2	5	5	2	2	4	28
23	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
24	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	29
25	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	36
26	5	5	4	5	2	2	5	3	2	4	37
27	5	4	5	2	4	4	5	3	3	5	40
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
29	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
30	3	2	3	2	2	5	3	3	3	5	31
31	2	2	2	2	5	3	3	5	2	2	28
32	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
33	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	30
34	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	46
35	3	2	3	2	2	4	3	5	5	2	31
36	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	38
37	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
38	5	4	5	2	4	4	5	5	5	3	42
39	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	46
40	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48

41	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
42	3	2	3	2	5	2	3	3	3	5	31
43	2	2	5	2	2	3	3	2	2	5	28
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
45	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
46	3	2	5	2	2	2	3	5	5	2	31
47	2	2	2	2	2	5	3	3	4	3	28
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
49	2	2	2	2	2	5	3	5	5	2	30
50	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
51	3	2	5	2	2	4	3	5	3	2	31
52	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	38
53	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	41
54	5	4	5	2	4	4	5	5	5	3	42
55	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	46
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
57	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
58	3	2	5	2	2	4	3	5	3	2	31
59	2	2	2	2	2	5	3	3	4	3	28
60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
61	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
62	3	2	3	2	2	2	3	5	5	4	31
63	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	28
64	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
65	2	2	2	2	2	5	4	3	5	3	30
66	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
67	3	2	3	2	2	2	3	5	5	4	31
68	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	38
69	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	41
70	5	4	5	2	4	4	5	5	3	5	42
71	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	46
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
73	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
74	5	2	5	2	2	2	5	3	3	2	31
75	3	4	2	2	2	5	4	2	2	2	28
76	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
77	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
78	3	2	5	2	2	4	3	3	5	2	31
79	2	3	2	3	2	5	3	3	2	3	28
80	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
81	2	2	2	2	2	5	3	5	5	2	30
82	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
83	3	2	5	2	2	4	3	5	3	2	31
84	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	38

85	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	41
86	5	4	5	2	4	4	5	3	5	5	42
87	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	46
88	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
89	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
90	3	2	5	2	2	4	3	5	3	2	31
91	2	2	4	2	2	5	4	3	2	2	28
92	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
93	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
94	3	2	5	2	2	2	3	5	5	2	31
95	3	3	2	4	2	3	3	4	2	2	28
96	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
97	2	2	2	2	2	5	3	5	5	2	30
98	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	44
99	3	2	5	2	2	4	3	3	5	2	31
100	5	3	3	5	3	3	3	4	4	5	38





## Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	38.54	7.136	100
Stres Kerja	30.71	6.702	100
Kepuasan Kerja	28.66	5.929	100
Motivasi Kerja	28.04	5.786	100

## Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X1)

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban Kerja	27.17	33.375	.784	.914
Waktu Penyelesaian Kerja	27.45	33.301	.908	.904
Pengawasan Kerja	27.59	34.467	.827	.910
Sanksi Dari Perusahaan	27.73	36.058	.769	.913
Tidak Tersedia Staf Atau Media Komunikasi	28.02	37.838	.775	.915
Penggeseran Kerja	27.77	37.775	.603	.922
Suasana Kerja Tidak Nyaman	27.52	38.252	.674	.919
Lingkungan Kerja Perusahaan	27.74	39.204	.565	.924
Perbedaan Nilai	27.59	38.891	.578	.923
Kondisi Fisik Dan Kesehatan	27.81	37.711	.658	.919

## Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesesuaian keterampilan	25.62	29.410	.665	.924
Keinginan para pekerja	25.57	28.167	.771	.918
Bonus kerja	25.90	28.192	.738	.920
Tunjangan kerja	25.71	28.733	.721	.921
Kesempatan promosi	26.10	30.333	.710	.922
Jenjang karir	25.75	26.755	.780	.918
Memberikan pengarahan kepada karyawan	25.75	28.412	.769	.918
Memberikan motivasi	26.07	29.823	.708	.922
Komunikasi antar rekan kerja	25.67	27.880	.804	.916
Bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	25.80	29.333	.594	.928

### Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebutuhan fisik	24.90	26.253	.696	.868
Kebutuhan rasa aman	25.08	27.852	.565	.878
Kebutuhan sosial	25.22	26.274	.640	.873
Kebutuhan penghargaan	25.35	27.402	.613	.874
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	25.18	25.927	.759	.863
Balas jasa	25.33	28.345	.638	.874
Kondisi kerja	25.16	26.095	.701	.868
Fasilitas kerja	25.35	27.664	.602	.875
Prestasi Kerja	25.24	28.447	.521	.881
Pengakuan dari atasan	25.55	30.331	.442	.885

## Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan Dan Keahlian	34.55	37.402	.836	.805
Pengetahuan Tentang Pekerjaan	35.01	37.646	.831	.806
Komitmen	34.48	43.565	.439	.844
Loyalitas	35.26	40.356	.654	.825
Motivasi Kerja	34.83	38.304	.675	.822
Budaya Organisasi	34.45	46.755	.211	.862
Lingkungan Kerja	34.63	44.054	.541	.836
Disiplin Kerja	34.50	46.798	.275	.855
Kepribadian	34.57	44.450	.410	.846
Kepuasan Kerja	34.58	40.044	.596	.830

## Lampiran 10 Hasil Uji Realibilitas

### Reabilitas Stress Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

### Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10



### Reabilitas Motivasi Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

### Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10



## Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40524543
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Posit4e	,064
	Negat4e	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 <sup>c</sup>

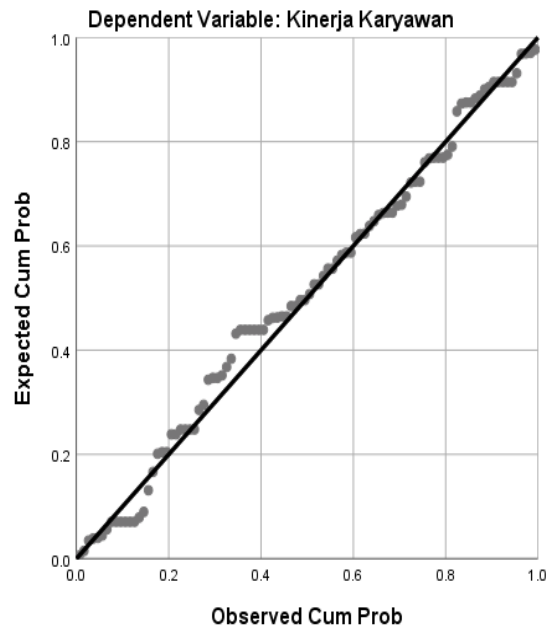
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.089	1.460		4.854	.000		
	Kepuasan Kerja	1.097	.050	.912	21.988	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.505	1.335		3.375	.001		
	Kepuasan Kerja	.782	.069	.650	11.364	.000	.392	2.552
	Motivasi Kerja	.415	.071	.336	5.882	.000	.392	2.552
3	(Constant)	3.204	1.355		2.366	.020		
	Kepuasan Kerja	.725	.069	.602	10.527	.000	.362	2.764
	Motivasi Kerja	.366	.070	.297	5.247	.000	.370	2.700
	Stress Kerja	.140	.047	.132	2.993	.004	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Berganda

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Kerja		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Kepuasan Kerja		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Motivasi Kerja		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>d</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.941 <sup>c</sup>	.886	.883	2.443	.011	8.959	1	96	.004	
2	.912 <sup>a</sup>	.831	.830	2.944	.831	483.483	1	98	.000	
3	.936 <sup>b</sup>	.876	.873	2.541	.044	34.601	1	97	.000	2.668

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 15 Hasil Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4468.105	3	1489.368	249.643	.000 <sup>d</sup>
	Residual	572.735	96	5.966		
	Total	5040.840	99			
2	Regression	4191.284	1	4191.284	483.483	.000 <sup>b</sup>
	Residual	849.556	98	8.669		
	Total	5040.840	99			
3	Regression	4414.654	2	2207.327	341.928	.000 <sup>c</sup>
	Residual	626.186	97	6.456		
	Total	5040.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja

c. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja

d. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

## Lampiran 16 Hasil Uji T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.089	1.460		4.854	.000		
	Kepuasan Kerja	1.097	.050	.912	21.988	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.505	1.335		3.375	.001		
	Kepuasan Kerja	.782	.069	.650	11.364	.000	.392	2.552
	Motivasi Kerja	.415	.071	.336	5.882	.000	.392	2.552
3	(Constant)	3.204	1.355		2.366	.020		
	Stress Kerja	.140	.047	.132	2.993	.004	.611	1.637
	Kepuasan Kerja	.725	.069	.602	10.527	.000	.362	2.764
	Motivasi Kerja	.366	.070	.297	5.247	.000	.370	2.700

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

