

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : TANIA ARISTA NANDA
NPM : 1905160125
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 28 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : TANIA ARISTA NANDA
NPM : 1905160125
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(RINI ASTUTI, SE., M.M.)

Penguji II

(Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.)

Pembimbing

(Drs. DANLISKANDAR, SE., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : Tania Arista Nanda
NPM : 1905160125
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi


Drs. Dani Iskandar S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si


Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : TANIA ARISTA NANDA
NPM : 1905160125
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSATARA IV MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	-Perbaiki : - Rumusan masalah	3-8-2023	f
BAB 2	-Perbaiki : - Pengulangan kata - Huruf yg sdh sempurna	7-8-2023	f
BAB 3	-Perbaiki : definisi operasional	10-8-2023	f
BAB 4	-	12-8-2023	f
BAB 5	-	12-8-2023	f
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka (Perbaiki) - hapus mslkn : - T tabel, F tabel - Biodata & lampiran lainnya	17-8-2023	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- acc U/ di sidangkan	22-8-2023	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, Juli 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tania Arista Nanda
NPM : 1905160125
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2023
Pembuat Pernyataan



Tania Arista Nanda

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tania Arista Nanda

Program Studi Manajemen

E-mail : taniaaristananda@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 311 orang sedangkan sampel yang ditetapkan berjumlah 75 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tania Arista Nanda

Management Study Program

E-mail : taniaaristananda@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employee performance, to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance, and to determine and analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, totaling 311 people while the sample was determined to be 75 people using the slovin formula. Data collection techniques in this study using a questionnaire technique. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS software program version 24.00. Partially work stress has a negative and significant impact on employee performance. Partially, work motivation has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously work stress and work motivation have a significant influence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : Work Stress, Work Motivation, And Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Alhamdulillahilahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan". Selajutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

Dibalik penyelesaian Skripsi ini banyak pihak-pihak yang telah membantu penulis, mendukung dan memotivasi penulis baik dalam segi materiil maupun moril yang diberikan. Untuk itu dalam Penulisan Skripsi ini, secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Ngadiman dan Ibunda Almh. Sunarni yang telah memberikan doa, dukungan baik berupa moral maupun material serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Serta Kakak penulis Ana Meilatun dan Abang Ipar penulis Sandy Putra Sirait yang juga telah meberikan doa dan dukungan semangat untuk penulis sehingga dapat penyelesaian skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen,. S.E selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang banyak berperan dalam pembuatan Skripsi ini, berkontribusi dan mentransfer ilmunya kepada penulis agar skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
10. Segenap Staff dan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan penulisan skripsi ini.
11. Kepada sahabat-sahabat penulis, sahabat perjuangan Fathya Khairunnisa dan Putri Balqis, sahabat yang memberikan semangat Syuhaida Ruslana dan Ria Wenny Nasution.

12. Kepada Idola penulis Blackpink yang beranggota 4 orang, Kim Jisoo, Kim Jennie, Park Chaeyong (Rosé) dan Lalisa Manoban yang telah melahirkan lagu-lagu yang membuat penulis semangat mengerjakan skripsi.

Sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Semoga pembaca dapat memberikan saran dan kritik yang membangun agar menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih baik kedepannya.

Wassalamualaikum Warahmattullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2023
Penulis

Tania Arista Nanda
1905160125

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Tujuan Kinerja	10
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Stres Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.2.2 Jenis-jenis Stres Kerja	17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
2.1.2.4 Dampak Stres Kerja.....	19
2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja	20
2.1.2.6 Indikator Stres Kerja.....	20
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi	24
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	28
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis.....	33

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Defenisi Operasional	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	39
3.7 Teknik Analisis Data	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN	47
4.1 Hasil Penelitin	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.1.2 Identitas Responden	47
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	49
4.1.4 Model Regresi.....	54
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda	58
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	59
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	63
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB 5 PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	38
Tabel 3.3 Skala Likert.....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.3 Usia.....	48
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja.....	51
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, perusahaan dituntut harus bekerja secara efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan mendapat tuntutan agar mampu meningkatkan daya saing terhadap masa depan perusahaan. Hal tersebut membuat perusahaan harus mampu melakukan peningkatan dari sisi manajemen maupun sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dari segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta memiliki kontribusi besar dalam kegiatan perusahaan (Afif, 2019). Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian mungkin agar menjadi efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi perusahaan maupun organisasi.

Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama untuk memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan. Sehingga perusahaan harus membanguun, menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap profabilitas perusahaan. Kinerja pada karyawan dapat menurun jika terjadi beban kerja yang tinggi dan kurang motivasi sehingga menimbulkan stres kerja. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi salah satu kunci utama perusahaan mampu mencapai suatu target atau tujuannya. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan yang menurun sangat berdampak dan mempengaruhi tujuan perusahaan. Perusahaan akan mengalami kemunduran ketika kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan dapat disebabkan berupa stres kerja dan motivasi kerja yang tidak stabil. Stres kerja yang tinggi akibat beban kerja dan faktor tuntutan sehingga membuat kinerja pada karyawan kurang efektif. Kemudian, pada motivasi kerja yang tidak didorong tersebut juga akan menimbulkan kinerja karyawan yang menurun.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Sulastri & Onsardi, 2020). Stres kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah akan berdampak bagi karyawan. Orang yang mengalami stres kerja menjadi tidak efektif dan efeasien dalam melakukan pekerjaannya dan merugikan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya seperti faktor fisik, faktor lingkungan, faktor kognitif, faktor kepribadian, faktor sosial budaya, kejenuhan kerja. Fenomena yang terjadi adalah karyawan merasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan tuntutan target pekerjaan yang harus dicapai disetiap bulannya, dan lembur kerja dihari libur.

Stres kerja yang tinggi akan membuat karyawan mengalami penurunan terhadap kinerjanya. Stres kerja pada perusahaan bisa berupa tekanan yang tinggi atas tuntutan tugas, tuntutan waktu, komunikasi, sruktur organisasi dan tuntutan/masalah pribadi. Hal tersebut indikator utama stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mengaibatkan terhambatnya tujuan perusahaan.

Motivasi yang tinggi dapat menjadikan semangat untuk karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi dari diri sendiri, lingkungan kerja ataupun lingkungan diluar maka akan membuat karyawan meningkat dalam melangsungkan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Wardoyo & Jesika, 2022).

Pada Perusahaan banyak terjadi kurangnya motivasi terhadap karyawan. Dengan begitu, banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan masalah dalam perusahaan dan berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi pada karyawan dapat berupa tanggung jawab atas perusahaan, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Apabila kurang motivasi pada karyawan maka hal tersebut akan menghambat dari perusahaan tersebut. Dengan hal itu perusahaan

dan karyawan harus sama-sama mempunyai motivasi agar kinerja berjalan dengan efektif dan tujuan perusahaan menjadi tercapai.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Dari riset awal dilapangan terdapat beberapa masalah untuk mencapai tujuan utama di perusahaan, karyawan harus meningkatkan kinerjanya. Masalah pada PT. Perkebunan Nusantara IV masih ada karyawan yang mengalami stres kerja di tempat kerja karena kurangnya dorongan motivasi dari lingkungan kerja maupun diri sendiri. Hal tersebut akan mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Terjadinya konflik, kurangnya komunikasi antar karyawan dan pekerjaan yang banyak mengakibatkan stres pada karyawan. Kurangnya komunikasi antar karyawan disalah satu bagian tersebut yang menyebabkan konflik, Sehingga motivasi dan semangat kerja yang terjadi dari diri karyawan juga menurun dan menimbulkan hambatan-hambatan dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan mengalami stres kerja karena kurang motivasi dan karyawan mengalami penurunan kinerja.

Oleh karena itu, motivasi dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan stres kerja yang baik akan sangat memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika motivasi dan stres

kerja tidak baik maka akan mempersulit karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti memiliki berbagai macam fenomena seperti masih ada karyawan yang mengalami stres kerja akibat beban kerja yang tinggi karena beban kerja, tuntutan waktu, dan lingkungan sekitar maupun diluar yang menjadikan karyawan mengalami stres kerja. Masih ada karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja karena kurang motivasi dari perusahaan maupun motivasi dari diri sendiri. Adanya karyawan yang stres kerja dan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan mengakibatkan kinerja menurun, sehingga keterlambatan dalam melakukan tugas kerja yang sudah memiliki tenggang waktu dan tuntutan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat diambil sebagai penelitian dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang stres akibat beban kerja yang tinggi
2. Masih ada karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaanya karena kurangnya motivasi kerja
3. Adanya karyawan yang mengalami stres kerja dan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan mengakibatkan kinerja menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah ada beberapa faktor yang dibatasi oleh penelitian ini pada stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Medan?

3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Medan?

4. Apakah ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dalam penelitian ini memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dalam penelitian ini memberikan manfaat sebagai masukan untuk pihak PT.Perkebunan Nusantara IV Medan khususnya tentang stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Masa yang akan Datang

Secara umum penelitian ini memberikan mafaat untuk peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan acuan atau referensi yang berkaitan dengan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam perusahaan kinerja merupakan suatu hal penting untuk mampu menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat dimasa sekarang. Kinerja harus berjalan dengan efektif dan efisien untuk perusahaan. Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

(Daenuri & Pitri, 2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Widhianingrum, 2018).

Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai. Kemudian, kinerja karyawan adalah fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan (Sofyandi, 2013). Bisa dikatakan kinerja merupakan alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan potensi karyawan. Kinerja termasuk alat ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan itu, kinerja dibentuk karena adanya kedisiplinan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja

Kinerja mampu diukur ketika individu ataupun kelompok karyawan dapat mencapai standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi maupun perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penting pada perusahaan unuk mencapai sebuah tujuan.

Kinerja tentang melakukan pekerjaan dan mencapai hasil pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kinerja juga hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan masing- masing (Sofyandi, 2018). Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan seseorang menunjukkan kapasitasnya yang disebut kinerja. Kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan yang harus dilaksanakan dalam tenggang waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang harus dicapai karyawan secara efisien dan efektif untuk kelangsungan perusahaan dimasa sekarang maupun masa yang akan datang dengan tanggung jawab dan ketentuan sebuah perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja

Kinerja memiliki manfaat untuk memberikan informasi hasil kinerja untuk dapat memperbaiki, meningkat dan mendorong agar kinerja yang lainnya dapat berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan. Manfaat dari kinerja adalah sebagai berikut (Rivai, 2013):

- 1) Perbaiki prestasi, yaitu dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, yaitu membantu dalam bentuk promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja karyawan
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan karyawan
- 5) Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik ataupun buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusia itu berfungsi.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja karyawan pastinya akan menguntungkan untuk segala pihak terutama bagi perusahaan untuk mendapat tujuan perusahaan. Adapun tujuan kinerja karyawan (Fahmi, 2014) yaitu, sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- 2) Sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- 4) Mengembangkan kemampuan karyawan

- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada banyak hal yang dapat berpengaruh kinerja dari karyawan baik berupa fasilitas dari perusahaan ataupun dukungan fisik yang diberikan. (Bintaro & Daryanto, 2017) mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Fasilitas Kantor, yaitu sarana yang menunjang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan ketika perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Jika perusahaan Start-Up yang baru memulai usaha, akan lebih baik ketika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga karyawan tahu dan siap bekerja dalam kondisi fasilitas yang kurang memadai.
- 2) Lingkungan Kerja, yaitu faktor yang penting untuk diperhatikan karena hampir 80% karyawan resign ketika lingkungan kerjanya tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang baik dan temperatur udara yang sesuai dengan besar ruangan kerja karyawan. Jika salah satu fasilitas rusak, maka segera diperbaiki agar kinerja karyawan tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerjanya.
- 3) Prioritas Kerja, yaitu agar diberikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan ketika perusahaan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas kerja yang jelas. Kemudian, biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah

ditentukan dan tidak menambah tugas baru sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika ada pekerjaan penting yang harus diberikan karyawan maka harus menggeser pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak terdesak oleh tenggang waktu.

- 4) Supportive Boss, yaitu sebagai atasan harus mampu mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan sebuah dukungan kepada karyawan agar mengemukakan pendapat dan ide-ide baru ketika meeting, menuntun karyawan agar terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan. Atasan juga harus mampu memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang diminati agar mereka mampu mengasah ilmunya.
- 5) Bonus, yaitu penghargaan kecil sebagai bentuk menghargai hasil kinerja karyawan. Penghargaan karyawan dapat dimulai dari hal sederhana seperti pujian dari atasan atau berupa bonus. Bonus dapat diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Pemberian penghargaan lebih baik jika disaksikan oleh karyawan yang lain dengan tujuan untuk memicu rasa kompetisi agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013) sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, yaitu kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Knowledge + Skill) yang artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan maka akan lebih gampang mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

- 2) Faktor Motivasi, yaitu terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk terarah agar mencapai tujuan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Akan sangat mempengaruhi kinerja apabila faktor-faktor tersebut terjadi pada karyawan. Karyawan harus lah mampu mengendalikan diri agar kinerjanya berjalan sesuai keinginan perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga harus mampu mengendalikan faktor tersebut agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan keuntungan untuk perusahaan.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Mathis, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda jadi karyawan harus karyawan memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan tanpa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik jika mampu menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan tersebut.

4) Kehadiran

Pekerjaan menentukan kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan jika itu ditetapkan dari perusahaan. Tetapi ada juga pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dua orang ataupun lebih secara berkelompok. Hal itu pastinya akan membutuhkan kerja sama antar karyawan yang dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuannya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Ada juga indikator dari kinerja karyawan menurut (Musram, 2017) yaitu sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Tanggung Jawab

Adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik mungkin.

3) Ketaatan

Merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undang yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.

4) Kejujuran

Adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

5) Kerjasama

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

(Mangkunegara, 2013) juga mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap karyawan berpeluang mengalami stres kerja tergantung dari beban kerja yang dihadapinya. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberi beban berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya akan mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya, stres disini merupakan suatu cara agar karyawan tersebut dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan (Setiyana, 2013).

Menurut (Albert & Hannes Widjaja, 2021) stres kerja yaitu adanya ketidakseimbangan di antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga terjadi tekanan. Stres kerja dapat memicu karyawan menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketegangan emosi dan kecemasan yang kronis. (Baron & Greenberg, 2017) juga mengatakan bahwa stres kerja adalah reaksi emosional dan psikologis yang terjadi jika tujuan individu mendapat halangan dan tidak dapat mengatasinya. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Sinambela, 2016).

Sedangkan (Bhastary, 2020) mengatakan stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres kerja dapat timbul akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres kerja yang muncul pada karyawan akan menyebabkan karyawan tidak bisa bekerja dengan

maksimal. Kerja yang tidak maksimal sangat dimungkinkan mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal (Harretu & Sidi, 2022).

Selain itu stres kerja juga dapat berakibat oleh motivasi yang terjadi di lingkungan kerja maupun lingkungan diri karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan dan memberi motivasi untuk karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang terjadi karena ketegangan yang berpengaruh terhadap emosional dan fisik yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal itu akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Jenis Jenis Stres Kerja

Jenis-jenis stres kerja menurut (Quick, 2017) ada dua, yaitu sebagai berikut:

1) Stres Positif (Eustress)

Merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi.

2) Stres Negatif (Distress)

Merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

(Bhastary, 2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi faktor utama stres bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik dan keahlian juga termasuk waktu yang diberikan untuk karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Masalah ini terjadi saat pimpinan dengan bawahannya mengalami hubungan yang kurang baik seperti, seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang bukan pada bidangnya dan peralatan yang kurang memadai untuk karyawan.

3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan juga mempunyai kemampuan yang normal untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan yang dibebankan kepadanya, maka peralatan yang berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Memiliki 2 tipe umum konflik yaitu, 1) Konflik peran intersender dimana karyawan dihadapkan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. 2) Konflik peran intrasender dimana konflik ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang berada di posisi dibawahnya, terutama ketika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Ketika karyawan menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, juga berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Tetapi, jika karyawan merasa balas jasa yang diterima jauh dari kata memadai, maka akan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

2.1.2.4 Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja ada beberapa menurut (Sunyoto dan Burhanuddin, 2015), yaitu sebagai berikut :

1) Gejala Fisiologis

Bahwa stres kerja dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres.

2) Gejala Psikologis

Salah satu gejalanya adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala ini dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saing bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

3) Gejala Perilaku

Ketika mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam kebiasaan

makan, merokok, mengonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/anxiety dan tidur tidak teratur.

2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja yang terjadi pada karyawan menurut (Mangkunegara, 2016), yaitu sebagai berikut :

1) Pola Sehat

Pola sehat merupakan pola untuk menghadapi stres yang terbaik antara lain dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga dengan itu stres tidak menimbulkan gangguan melainkan menjadi lebih sehat dan berkembang. Karyawan yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang teratur sehingga tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2) Pola Harmonis

Pola harmonis merupakan pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan ini, karyawan dapat mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Karyawan juga selalu dapat menghadapi tugas secara tepat dan jika perlu dapat mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.

2.1.2.6 Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola pikir, emosi dan kondisi seseorang

sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan, yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2014) :

- 1) Beban kerja, yaitu diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, yaitu diukur dari persepsi karyawan mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan
- 3) Waktu kerja, yaitu dari persepsi karyawan mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan
- 4) Konflik, yaitu diukur dari persepsi karyawan mengenai konflik anatar karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, yaitu diukur dari kurangnya komunikasi antar karyawan.

Indikator stres kerja juga dikatakan oleh (Massie, Areros, & Rumawas, 2018) sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan Peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi, yaitu gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan organisasi, yaitu memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan (Amellia, 2022). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Fei Lie & Siagian, 2018) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar agar keberhasilan organisasi dapat mencapai tujuan.

Hal yang sama dinyatakan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017) bahwa Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Dapat diartikan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Orang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang didasari ataupun tidak. Pemenuhan merupakan dasar motivasi kerja karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan karyawan merasakan adanya peluang untuk mencapai tujuan, maka motivasi kerja akan berlipat (Budiyanto & Muhammad, 2019).

Menurut (Jufrizen, 2018) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memebrrikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Humris, 2015) motivasi sebagai pemberian dayaa penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, beekrja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkan dan sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan (Sedarmayanti, 2013).

Motivasi kerja akan memberikan energi untuk mengarahkan segala potensi yang ada, mencapai keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. Terdapat dua aspek motivasi, yaitu segi pasif yang dimana motivasi akan tampa sebagai kebutuhan dan sekalligus pendorong. Sedangkan dari segi statis yang dimana motivasi akan tampak sebagai satu usaha posotif dalam menggerakkan daya dan potensi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai dorongan atau rangsangan agar menjadikan sebuah keinginan atau tindakan guna untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab pada karyawan. Dapat dikatakan tujuan pemberian motivasi pada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam

bekerja dan sebagai suatu upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sehingga perusahaan mampu mencapai tingkat produktif dan profit yang tinggi dengan karyawan yang mampu bekerja dengan baik.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi seperti yang dikatakan oleh (Sari, 2018) sebagai berikut :

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang/dorongan dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi intrinsik muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial bukan sekedar atribut dan seremonial.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang/dorongan dari luar.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Secara garis besar tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mendorong seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga mampu memperoleh hasil dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut (Hasibuan, 2013) ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan pemberian motivasi untuk karyawan tidak hanya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan saja, melainkan juga untuk dapat memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan kerja, hubungan kerja yang baik, kreativitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan, rasa tanggung jawab dan efisiensi penggunaan alat-alat kerja. Sedangkan untuk tujuan motivasi bagi organisasi adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, merubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan dan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan tujuan dari lembaga maupun organisasi dapat tercapai sesuai keinginan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Sutrisno, 2014), yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Adalah kebutuhan dari setiap manusia untuk mempertahankan hidup seperti mendapatkan kompensasi, memiliki pekerjaan tetap dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Ketika sebuah keinginan untuk dapat memiliki suatu benda dapat menjadi dorongan seseorang agar mau melakukan pekerjaannya.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang dapat bekerja disebabkan adanya keinginan agar diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, seseorang harus mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang tersebut dengan cara harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Hal tersebut dapat dikatakan seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Hal ini menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dengan baik. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipeuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukan itu masih termasuk dalam bekerja. Apalagi ketika keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua bagian atau kepala bagian, tentu pemilih telah melihat dan menyaksikan bahwa penyalon benar mau bekerja sehingga pantas dijadikan sebagai pimpinan.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang akan mempengaruhi pelaksanaan peerjaan. Lingkungan keerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang yang ada ditempat kerja.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai juga termasuk alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan untuk kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik atau bersemangat dalam bekerja.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi yang adalah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan karyawan, maka akan dapat melaukan pekerjaannya dan menghadapi masalah dengan baik.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini dapat membuat karyawan untuk mau bekerja keras untuk perusahaan. Karyawan memiliki keinginan jika jainan karier yang jelas untuk masa depan karyawan dapat dijamin oleh perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian. Karyawan tidak hanya mengharapkan sebuah kompensasi saja, melainkan sebuah jabatan atau kedudukan di suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Biasanya di suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipenuhi atau dipatuhi oleh karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang berlaku biasanya dikomunikasikan kepada karyawan.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut (Fadillah, Djoko, & Budiarno, 2013) yaitu sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2) Prestasi Kerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

3) Peluang untuk maju

Merupakan keinginan untuk maju ke jenjang yang lebih tinggi. Biasanya juga keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya dan bisa keinginan mendapatkan promosi yang diinginkan.

4) Pengakuan atas kinerja

Merupakan sebuah pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai individu atau tim, karena karyawan memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang baik atas pekerjaannya.

5) Pekerjaan yang menantang

Adalah sebuah keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan pada bidangnya. Dengan ini karyawan memiliki kemampuan mencapai tujuannya dengan lebih baik dan mampu memaksimalkan sistem kerjanya dengan baik.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014), yaitu sebagai berikut :

1) Penghargaan diri

Seseorang akan sangat merasa terhormat jika dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi ini yang akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif.

2) Kekuasaan

Seseorang akan sangat termotivasi jika diberi kekuasaan dan wewenang terhadap pekerjaannya secara utuh tanpa adanya pasaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk bisa mendapatkan jaminan dan rasa aman terlepas dari bahaya fisik dan terbebas dari rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman bagi masa depannya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013). Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan untuk alur berpikir sekaligus juga untuk landasan dalam menyusun hipotesis penelitian.

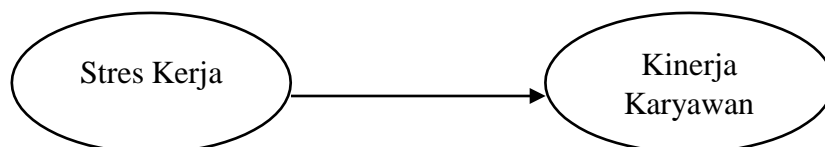
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan produktivitas kerjanya. Karyawan sering dihadapi dengan ketegangan di perusahaan yang akan berpengaruh pada emosi, pikiran dan juga kondisi fisiknya.

Hal tersebut akan sangat berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan sekitarnya terutama pada pekerjaannya.

Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dampak positif stres tingkat rendah sampai pada tingkat moderat yang bersifat fungsional yang berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Subroto, 2017). Sedangkan menurut penelitian lain dengan judul “Faktor Determinan Stres Kerja dan Kinerja Perawat” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Siswadi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2021).



Gambar 2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

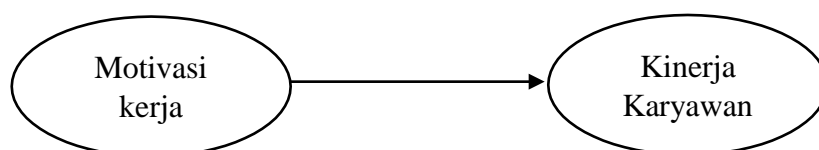
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi lebih baik ketika mendapat sebuah dorongan atau motivasi. Motivasi yang menjadi tenaga pendorong untuk karyawan agar

melakukan pekerjaannya. Jika motivasi tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah maka akan menghasilkan hasil yang rendah.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45 (Dwiyanti, Heryanda, & Susila, 2019). Sedangkan penelitian lain dengan judul “Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara (Iskandar & Yusnandar, 2021).

Penelitian lain dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021) dan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” juga menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).



Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

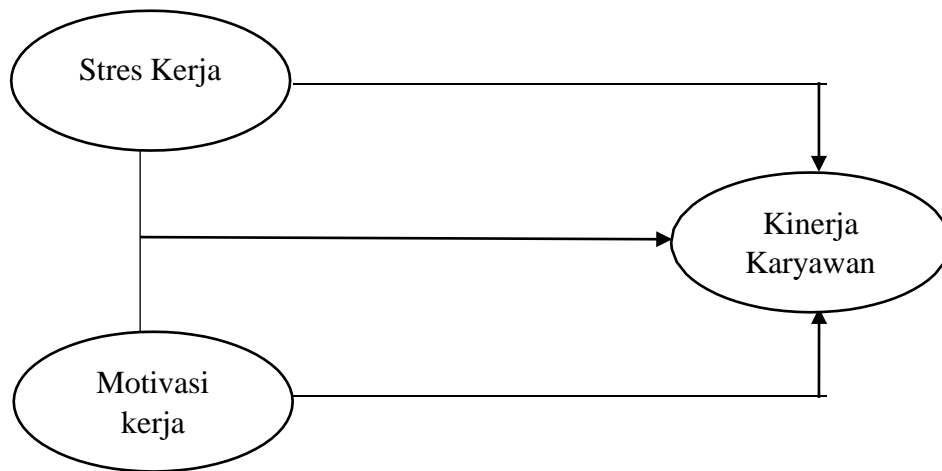
Kinerja merupakan hasil seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab selama waktu tertentu. Kinerja memiliki tugas standar waktu tertentu yang

telah ditetapkan. Jika seseorang mampu berhasil melakukan tugasnya dengan tepat waktu maka dinyatakan mampu mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan berhasil atau mampu mencapai visi dan tujuan targetnya.

Banyak faktor utama yang menjadi hal penghambat kinerja, salah satunya seperti stres kerja dan motivasi kerja. Stres kerja dan motivasi kerja akan sangat mengganggu jika itu terjadi pada karyawan. Hal tersebut akan menghambat jalannya kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu keduanya akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyimpulkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang (Puspita & Oktariansyah, 2021).

Sedangkan penelitian lain dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud” menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat (Cokorda & Wibawa, 2016).



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015) hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan sementara yaitu :

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusanar IV Medan.
3. Adanya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Seperti kata (sugiyono, 2017) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan anatar dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif adalah pada strutur yang tegas dan teratur, maka tahapan dari awal hingga akhir penelitian sudah dapat diramalkan. Disisi lain, disebutkan bahwa dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penyajian hasil. Penyajian hasil dalam bentuk gambar, tabel, grafik atau tampilan lain yang representative akan meningkatkan sarapan pembaca serta mempermudah penyampaian informasi (Hardani et al., 2020).

Adapun topik dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel bebas adalah stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket dan data yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah unsur penelitian sebagai petunjuk untuk mengukur suatu variabel yang berkaitan dengan penelitian ini dan akan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Definisi operasional yang diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari tugas-tugas yang dapat diselesaikan seorang karyawan sesuai dengan waktu yang di tentukan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur berhasilnya seorang karyawan dalam mengemban tugasnya di sebuah perusahaan. Perusahaan dapat mengatakan mampu mencapai tujuan dan targetnya apabila karyawannya dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturannya. Indikator kinerja (Mathis, 2015) sebagai berikut :

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerjasama

2. Stres Kerja (X1)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang akan berpengaruh terhadap fisik dan mental karyawan yang akan menimbulkan dampak bagi dirinya maupun pekerjaan. Stres kerja sering terjadi karena tekanan dan tuntutan atas pekerjaan maupun situasi pekerjaan. Stres kerja akan menghambat kinerja karyawan menjadi tidak produktif dan tidak sesuai dengan target. Sehingga akan berpengaruh dengan kemampuan karyawan yang meurun dan berdampak pada tujuan perusahaan. Indikator stres kerja (Hasibuan, 2014) adalah:

- a. Beban Kerja
- b. Sikap Pemimpin
- c. Waktu Kerja
- d. Konflik
- e. Komunikasi

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan dari diri sendiri, lingkungan kerja ataupun lingkungan luar dan atasan/pemimpin. Dorongan ini akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Banyak tujuan terjadinya motivasi selain untuk memenuhi diri sendiri dan untuk memenuhi tujuan organisasi/perusahaan. Sehingga motivasi sangat dibutuhkan karyawan agar mampu menimbulkan rasa semangat dalam melakukan pekerjaannya

Indikator motivasi kerja dalam Bayu Fadillah, et all. (2015) sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi Kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berlokasi di Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai pada bulan Februari 2023 s/d selesai penyusunan penelitian ini dilakukan.

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																											
		Feb 2023				Mar 2023				Apr 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agust 2023							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Persiapan																												
	a. Observasi	■																											
	a. Identifikasi masalah		■	■																									
	b. Pengajuan Judul		■	■																									
	c. Penyusunan Proposal			■	■	■	■																						
2	Pelaksanaan																												
	a. Bimbingan Proposal						■	■																					
	b. Seminar Proposal									■																			
	c. Revisi Proposal										■	■																	
3	Penyusunan Laporan																												
	a. Pengebaran Angket											■	■																
	b. Pengumpulan Data													■	■														
	c. Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	d. Sidang Skripsi																											■	

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang berada di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 311 karyawan.

Tabel 3.2. Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Bagian	Karyawan Pimpinan	Karyawan Pelaksana	Total
Keuangan & Akuntansi	17	17	34
Optimalisasi Anak Perusahaan & Aset	17	10	27
Pengadaan & Umum	14	43	57
Perencanaan & Sustainability	10	5	15
Satuan Pengawasan Intern	17	3	20
Sumber Daya Manusia	14	9	23
Sekretariat Perusahaan	16	33	49
Tanaman	17	23	40
Teknik & Pengolahan	24	22	46
Total Karyawan	146	165	311

Sumber : Personalia PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{menggunakan } 10\% = 0.1$$

$$n = \frac{311}{1 + (311)0,1^2}$$

$$n = \frac{311}{1 + (311)0,01}$$

$$n = \frac{311}{4,11}$$

$$n = 75,669 \dots$$

Jadi dapat disimpulkan sampel penelitian ini sebanyak 75 karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada responden (Handayani & Daulay, 2021). Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi, Irfan dan Saorinal, 2015). Kusioner/angket ini dibagikan kepada karyawan yang menjadi

sampel penelitian ini dengan menggunakan *skala likert* yang bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas:

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Juliandi & irfan, 2015). Untuk mengukur validitas setiap pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{*n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 + *n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan:

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\Sigma x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 – tailed $>$ α 0,05).
- 2) Terima H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig-tailed $>$ α 0,05).

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.609	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.604	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.755	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.550	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.547	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.396	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.458	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.442	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.522	0.000 < 0,05	Valid
Stres Kerja (X₁)	X1	0.692	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.616	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.674	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.742	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.381	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0.568	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.723	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.385	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0.509	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.540	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi Kerja (X₂)	X1	0.594	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.537	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.697	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.783	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.528	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.416	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.447	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.544	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.613	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan cronbach alpha. Berikut rumus statistik untuk pengujian reliabilitas.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka dikatakan *reliable* (terpercaya)
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6, maka dikatakan *unreliable* (tidak terpercaya)

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.712	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X ₁)	0.787		Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.743		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena

semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul pada dasarnya masih berbentuk data mentah, oleh karena itu perlu diolah supaya lebih sederhana sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data. Analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, sehingga akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu membuktikan hipotesis yang diajukan peneliti (Juliandi et al, 2018). Berikut ini teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

3.7.1 Regresi Liner Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas (Juliandi et al, 2018). Berikut adalah rumus regresi liner berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat
x_1 dan x_2	= Variabel bebas
α	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi

Cara tersebut dapat dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik. Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dalam estimasi dan

konsisten. Beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*), jika nilai $VIF < 10$ maka multikolinearitas tidak terjadi.

3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residul dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodeastisitas (Juliandi et al, 2018).

Pengambilan keputusan menurut (Juliandi et al, 2018) ialah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu

yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Setelah data dideskripsikan, maka data tersebut diuji hipotesisnya menggunakan berbagai teknik statistik yang relewan (Juliandi et al, 2018).

3.7.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Menurut (Sugiyono , 2017) untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan
 r = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Ketentuan :

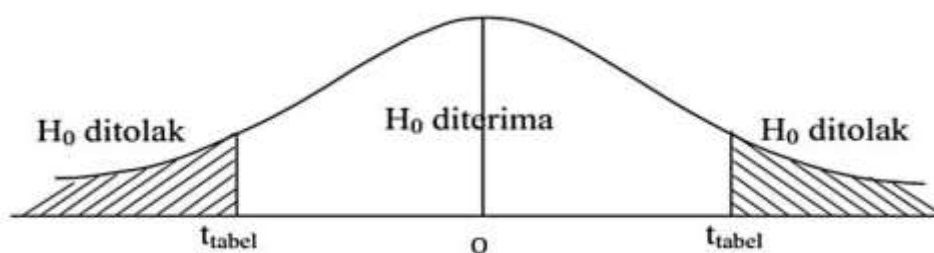
- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka Ho diterima.
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka Ho ditolak.

Bentuk pengujian :

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 : \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai signifikansi uji $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t
3.7.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap orellasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus F hitung sebagai berikut :

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

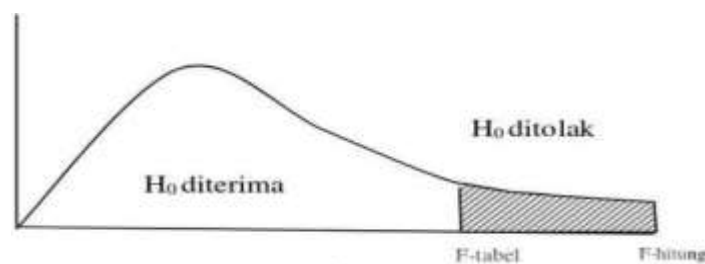
Keterangan :

- Fh = F hitung
- R^2 = Koefisiensi korelasi ganda yang telah ditentukan
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

- R = Koefisien korelasi ganda
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis :

- 1) $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

3.7.3 Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Determinan
 R^2 = Nilai korelasi berganda
 100% = Presentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel stres kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (56%) orang perempuan dan laki-laki sebanyak 33 (44%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan inklusi, yang mendorong perekrutan lebih banyak perempuan. Hal ini menjadi bagian dari strategi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	4	5.3	5.3	5.3
	D3	9	12.0	12.0	17.3
	S-1	60	80.0	80.0	97.3
	S-2	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan S-1 yaitu sebanyak 60 (80%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 yaitu sebanyak 9 (12%) orang, diikuti lagi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 4 (5,3%) orang, dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan S-2 yaitu sebanyak 2 (2,7%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berlatar belakang pendidikan S1. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki persyaratan tertentu dalam hal pendidikan dan kualifikasi untuk posisi tertentu. Lulusan S-1 umumnya memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan yang relevan dalam bidang yang spesifik, yang membuat mereka lebih cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan pemahaman mendalam tentang aspek-aspek teknis atau manajerial dalam perkebunan.

Tabel 4.3. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	5	6.7	6.7	6.7
	25-30 Tahun	12	16.0	16.0	22.7
	30-40 Tahun	28	37.3	37.3	60.0
	> 40 Tahun	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (40%) orang karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun, 28 (37,3%) orang karyawan yang sudah berusia 30-40 tahun, 12 (16%) orang karyawan yang berusia 25-30 tahun, dan 5 (6,7%) orang karyawan yang sudah berusia 17-25 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun.

Tabel 4.4. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	20.0	20.0	20.0
	6-10 Tahun	30	40.0	40.0	60.0
	11-15 Tahun	28	37.3	37.3	97.3
	16-20 Tahun	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (40%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 28 (37,3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 11-15 tahun, 13 (20%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 2 (2,7%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 16-20 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24	38	50	17	22,7	2	2,7	0	0	75	100
2	22	29,3	33	44	17	22,7	3	4	0	0	75	100
3	6	8	48	64	21	28	0	0	0	0	75	100
4	6	8	34	45,3	24	32	11	14,7	0	0	75	100
5	4	5,3	43	57,3	22	29,3	6	8	0	0	75	100
6	7	9,3	36	48	28	37,3	4	5,3	0	0	75	100
7	32	42,7	17	22,7	22	29,3	0	0	4	5,3	75	100
8	27	36	13	17,3	18	24	17	22,7	0	0	75	100
9	21	28	34	45,3	17	22,7	3	4	0	0	75	100
10	6	8	47	62,7	22	29,3	0	0	0	0	75	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu memberikan hasil kerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden kinerja yang saya berikan mampu menghasilkan kemajuan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%.
- 3) Jawaban responden kemampuan yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%.
- 4) Jawaban responden kemampuan saya sudah cukup untuk menunjang kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,3%.

- 5) Jawaban responden saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,3%.
- 6) Jawaban responden waktu saya tidak pernah bersantai ketika tugas pekerjaan banyak mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%.
- 7) Jawaban responden saya jarang absen atas kehadiran dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,7%.
- 8) Jawaban responden saya tetap hadir untuk bekerja ketika sakit mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 36%.
- 9) Jawaban responden saya mampu bekerja secara tim mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,3%.
- 10) Jawaban responden saya mampu diberikan tugas dadakan untuk dikerjakan secara tim mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,7%.

4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	33,3	33	44	14	18,7	3	4	0	0	75	100
2	22	29,3	35	46,7	18	24	0	0	0	0	75	100
3	22	29,3	39	52	11	14,7	3	4	0	0	75	100
4	19	25,3	30	40	22	29,3	4	5,3	0	0	75	100
5	25	33	31	41,3	19	25,3	0	0	0	0	75	100
6	22	29,3	28	37,3	23	30,7	2	2,7	0	0	75	100
7	34	45,3	27	36	12	16	2	2,7	0	0	75	100
8	13	17,3	27	36	35	46,7	0	0	0	0	75	100
9	26	34,7	39	52	6	8	4	5,3	0	0	75	100
10	22	29,3	34	45,3	17	22,7	2	2,7	0	0	75	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden beban kerja yang diberikan kepada saya terlalu banyak mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44%.
- 2) Jawaban responden tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,7%.
- 3) Jawaban responden sikap pemimpin yang adil dan baik terhadap saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%.
- 4) Jawaban responden pimpinan selalu memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 5) Jawaban responden saya merasa waktu kerja yang diberikan berlebihan sehingga saya kurang istirahat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,3%.
- 6) Jawaban responden waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37,3%.
- 7) Jawaban responden saya memiliki masalah terhadap atasan dan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,3%.
- 8) Jawaban responden konflik yang terjadi mengganggu pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36%.
- 9) Jawaban responden komunikasi atasan terhadap saya berjalan baik mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52%.

- 10) Jawaban responden komunikasi antara saya dan rekan kerja berjalan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,3%.

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24	37	49,3	18	24	2	2,7	0	0	75	100
2	24	32	30	40	18	24	3	4	0	0	75	100
3	7	9,3	46	61,3	22	29,3	0	0	0	0	75	100
4	6	8	36	48	22	29,3	11	14,7	0	0	75	100
5	6	8	40	53,3	23	30,7	6	8	0	0	75	100
6	10	13,3	34	45,3	27	36	4	5,3	0	0	75	100
7	13	17,3	31	41,3	27	36	0	0	4	5,3	75	100
8	22	29,3	13	17,3	27	36	9	12	4	5,3	75	100
9	10	13,3	41	54,7	24	32	0	0	0	0	75	100
10	8	10,7	37	49,3	21	28	9	12	0	0	75	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,3%.
- 2) Jawaban responden saya mengerjakan pekerjaan sesuai arahan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%.
- 3) Jawaban responden prestasi yang saya dapat bermanfaat dan membantu dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,3%.
- 4) Jawaban responden prestasi yang saya peroleh memberikan semangat atas pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%.

- 5) Jawaban responden setiap pekerjaan yang memuaskan akan dipromosikan untuk ke level selanjutnya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
- 6) Jawaban responden saya semangat bekerja karena adanya promosi untuk ke level selanjutnya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,3%.
- 7) Jawaban responden saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,3%.
- 8) Jawaban responden saya merasa senang ketika kinerja saya dipuji mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 29,3%.
- 9) Jawaban responden saya merasa suka dengan tugas yang diberikan untuk kemajuan dan kemampuan diri mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,7%.
- 10) Jawaban responden saya merasa suka dengan tugas yang baru untuk mengembangkan kemampuan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,3%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

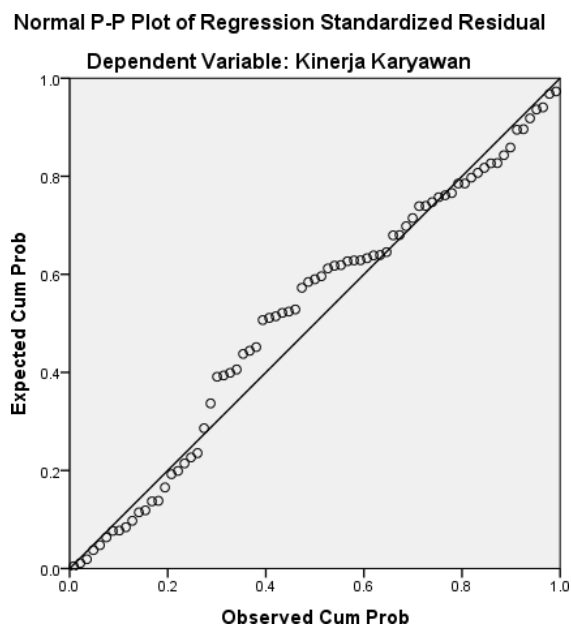
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

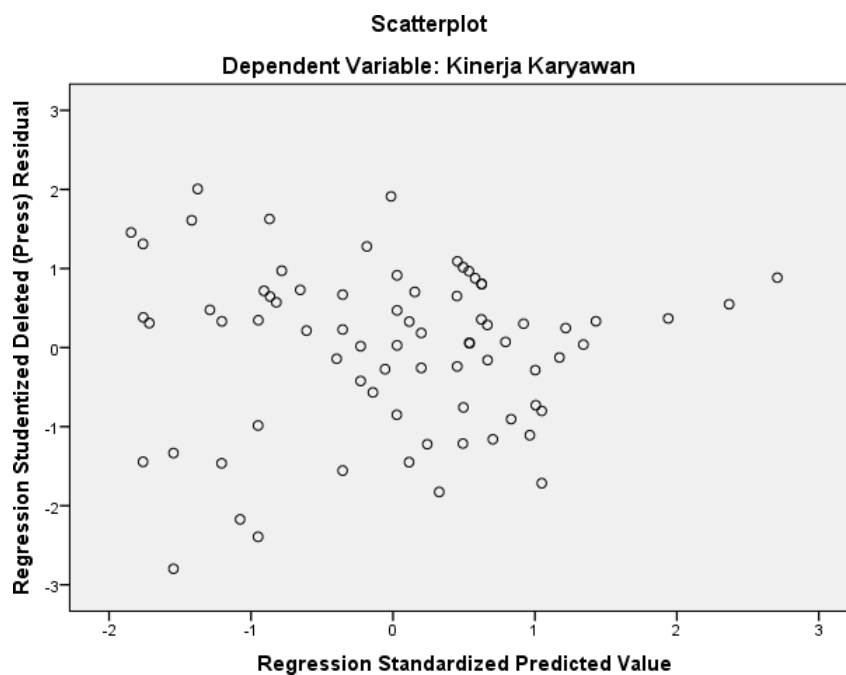
Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 1,000 dan variabel motivasi kerja (X_2) juga sebesar 1,000. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel stres kerja (X_1) sebesar 1,000 dan variabel motivasi kerja (X_2) juga sebesar 1,000. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.297	3.154		4.533	.000
	Stres Kerja	-.160	.057	-.170	-2.820	.006
	Motivasi Kerja	.807	.058	.841	14.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 14,297
- 2) Stres kerja = -0,160
- 3) Motivasi kerja = 0,807

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 14,297 - 0,160 - 0,807$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 14,297 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan akan meningkat sebesar 14,297.
- 2) β_1 sebesar -0,160 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0,160 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,807 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,807 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

1) Bentuk pengujian

a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_0 diterima jika $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$

3) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.297	3.154		4.533	.000
	Stres Kerja	-.160	.057	-.170	-2.820	.006
	Motivasi Kerja	.807	.058	.841	14.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh t hitung untuk variable stres kerja sebesar -2,820 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($75-2= 73$), di peroleh t tabel 1,993. Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara stres kerja

dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $-t$ hitung $>$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, didalam hal ini $-t$ hitung $-2,820 <$ t tabel $1,993$. Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,006$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,006 <$ $0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi kerja sebesar $14,000$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (75-2= 73)$, di peroleh t tabel $1,993$. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $14,000 >$ t tabel $1,993$. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 <$ $0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu stres kerja dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel 4.12. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066.048	2	533.024	102.423	.000 ^b
	Residual	374.698	72	5.204		
	Total	1440.747	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 102,423, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel stres kerja dan motivasi kerja sebesar 52,500 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($75 - 2 - 1 = 72$), di peroleh F tabel 3,12. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,

didalam hal ini F hitung $102,423 > F$ tabel $3,12$. Ini berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.733	2.28126
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar $0,860$ atau $82,3\%$ yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu stres kerja dan motivasi kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar $0,740$ yang berarti 74% variasi dari kinerja karyawan

dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,28126 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. diperoleh $-t_{hitung} -2,820 < t_{tabel} 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Seorang karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan produktivitas kerjanya. Karyawan sering dihadapi dengan ketegangan di perusahaan yang akan berpengaruh pada emosi, pikiran dan juga kondisi fisiknya. Hal tersebut akan sangat berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan sekitarnya terutama pada pekerjaannya.

Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dampak positif stres tingkat rendah sampai pada tingkat moderat yang bersifat

fungsional yang berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Subroto, 2017). Sedangkan menurut penelitian lain dengan judul “Faktor Determinan Stres Kerja dan Kinerja Perawat” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Siswadi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2021).

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. diperoleh $t_{hitung} 14,000 > t_{tabel} 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi lebih baik ketika mendapat sebuah dorongan atau motivasi. Motivasi yang menjadi tenaga pendorong untuk karyawan agar melakukan pekerjaannya. Jika motivasi tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah maka akan menghasilkan hasil yang rendah.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45 (Dwiyanti, Heryanda, & Susila, 2019). Sedangkan penelitian lain dengan judul “Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara (Iskandar & Yusnandar, 2021).

Penelitian lain dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021) dan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” juga menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 102,423 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kinerja merupakan hasil seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab selama waktu tertentu. Kinerja memiliki tugas standar waktu tertentu yang telah ditetapkan. Jika seseorang mampu berhasil melakukan tugasnya dengan tepat waktu maka dinyatakan mampu mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan berhasil atau mampu mencapai visi dan tujuan targetnya. Banyak faktor utama yang menjadi hal penghambat kinerja, salah satunya seperti stres kerja dan motivasi kerja. Stres kerja dan motivasi kerja akan sangat mengganggu jika itu terjadi pada karyawan. Hal tersebut akan menghambat jalannya kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu keduanya akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyimpulkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang (Puspita & Oktariansyah, 2021). Sedangkan penelitian lain dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud” menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat (Cokorda & Wibawa, 2016).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1. Secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Secara simultan stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan tidak terlalu berlebihan. Mengatur prioritas tugas, memastikan alokasi sumber daya yang memadai, dan menghindari *overloading* karyawan dapat membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.
2. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Manajemen perlu memberikan pengakuan dan penghargaan secara

konsisten kepada karyawan yang mencapai hasil yang baik atau memberikan kontribusi yang berarti. Ini dapat berupa apresiasi verbal, penghargaan formal, atau insentif yang sesuai.

3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya stres kerja dan motivasi kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Penelitian ini terbatas pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada organisasi atau industri lain. Variabilitas dalam budaya organisasi, struktur perusahaan, dan konteks kerja di perusahaan lain dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui survei atau kuesioner yang diisi oleh responden. Keterbatasan ini terkait dengan subyektivitas persepsi dan interpretasi responden terkait stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja mereka. Perbedaan dalam persepsi dan interpretasi individu dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., Jufrizen, J., & Khair, H. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 3(2), 77–93.
- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Albert, A., & Hannes Widjaja, O. (2021). Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 884–892.
- Amellia, C. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2).
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Budiyanto, A., & Muhammad, A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Cokorda, I. A. S. D., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh StresKerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank BPD Bali Cabang Ubud*. 5(12), 7583–7606.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pegaaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.

- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Fadillah, B., Djoko, H., & Budiarno, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Farisi, S., & Sipayung, L. A. (2022). Antaseden Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 106–118. <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42. <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/index>
- Fei Lie, T., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Harretu, D., & Sidi, A. P. (2022). Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Trikarya Waranugraha Malang. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 225. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i1.13696>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 21–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT . Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 717–727.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Massie, R. N., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i2.3473>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari, I. (2018). Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 41–52.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswadi, Y., Radiman, Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(75), 147–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *JESAYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, (1), 888–898.
- Wardoyo, K., & Jesika, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Indah Motor. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 6(2).
- Widhianingrum, W. (2018). the Effect of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(04). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Responden yang terhormat,

Saya Tania Arista Nanda adalah Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar – benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan erimakasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

I. Identitas Responden

No Responden :..... (Di Isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir : SMA [] D3 [] S1 [] S2 []

Lama Bekerja (tahun) : 1-5 [] 6-10 [] 11-15 [] 16-20 []

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda cros check (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang diberikan mempunyai nilai sebaagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Stres Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Beban Kerja					
	Beban kerja yang diberikan kepada saya terlalu banyak					
	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
2.	Sikap Pemimpin					
	Sikap pemimpin yang adil dan baik terhadap saya					
	Pimpinan selalu memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja					
3.	Waktu Kerja					
	Saya merasa waktu kerja yang diberikan berlebihan sehingga saya kurang istirahat					
	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar					
4.	Konflik					
	Saya memiliki masalah terhadap atasan dan rekan kerja saya					
	Konflik yang terjadi mengganggu pekerjaan saya					
5.	Komunikasi					
	Komunikasi atasan terhadap saya berjalan baik					
	Komunikasi antara saya dan rekan kerja berjalan baik					

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tanggung Jawab					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai arahan yang diberikan					
2.	Prestasi Kerja					
	Prestasi yang saya dapat bermanfaat dan membantu dalam pekerjaan saya					
	Prestasi yang saya peroleh memberikan semangat atas pekerjaan					
3.	Peluang Untuk Maju					
	Setiap pekerjaan yang memuaskan akan dipromosikan untuk ke level selanjutnya					
	Saya semangat bekerja karena adanya promosi untuk ke level selanjutnya					
4.	Pengakuan Atas Kinerja					

	Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik					
	Saya merasa senang ketika kinerja saya dipuji					
5.	Pekerjaan Yang Menantang					
	Saya merasa suka dengan tugas yang diberikan untuk kemajuan dan kemampuan diri					
	Saya merasa suka dengan tugas yang baru untuk mengembangkan kemampuan					

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas Pekerjaan					
	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik					
	Kinerja yang saya berikan mampu menghasilkan kemajuan					
2.	Kualitas Pekerjaan					
	Kemampuan yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal					
	Kemampuan saya sudah cukup untuk menunjang kemajuan perusahaan					
3.	Ketetapan Waktu					
	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik					
	Saya tidak pernah bersantai ketika tugas pekerjaan banyak					
4.	Kehadiran					
	Saya jarang absen atas kehadiran dalam bekerja					
	Saya tetap hadir untuk bekerja ketika sakit					
5.	Kemampuan Kerjasama					
	Saya mampu bekerja secara tim					
	Saya mampu diberikan tugas dadakan untuk dikerjakan secara tim					

Terimakasih atas waktu dan partisipasi yang diberikan,

Peneliti

Tania Arista Nanda

STRES KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
7	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	42
8	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	44
9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
10	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	41
11	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	45
12	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	45
13	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
14	3	5	3	5	4	2	5	4	3	5	39
15	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
16	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	39
17	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
18	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	40
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
21	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
23	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
27	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
29	2	3	2	3	5	4	2	5	2	3	31
30	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
31	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	44
32	2	5	2	5	4	4	2	5	2	5	36
33	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	44
34	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	44
35	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	43
36	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
37	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
38	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	44
39	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	44
40	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
41	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42
42	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	41
43	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	40
44	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44

45	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	41
46	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
48	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
50	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	44
51	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
52	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
53	2	3	2	3	5	4	4	4	2	3	32
54	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	38
55	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
56	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	32
57	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	41
58	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	33
59	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	36
60	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	43
61	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	43
62	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
63	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	42
64	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	43
65	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	44
66	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
67	3	5	3	5	4	2	5	4	4	4	39
68	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
69	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	40
70	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
71	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	42
72	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	38
73	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	38
74	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	38
75	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	33

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
2	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	37
3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	41
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	3	3	4	3	4	4	1	2	4	3	31
6	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	45
7	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	31
8	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	38
9	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	39
10	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	30
11	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
12	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	38
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
14	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	40
15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
16	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	37
17	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	4	4	4	2	2	2	3	1	4	2	28
22	2	2	5	5	2	5	4	3	5	5	38
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
26	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	34
27	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	38
28	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
35	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	33
42	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	29
43	4	5	3	3	4	4	3	1	3	3	33
44	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	34
49	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	42
50	3	3	3	2	5	5	4	4	3	2	34
51	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39
53	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	38
54	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	31
55	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
56	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	41
57	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	33
58	3	3	4	3	4	4	1	2	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	43
60	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	31
61	4	4	4	3	4	3	4	5	3	2	36
62	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	38
63	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	33
64	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
65	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	37
66	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	36
67	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	39
68	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	35
69	4	4	4	2	4	4	4	5	3	2	36
70	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	39
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
72	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
73	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
74	4	4	4	2	2	2	3	1	3	3	28
75	2	2	5	5	2	5	4	3	5	5	38

KINERJA KARYAWAN											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
2	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	40
3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	43
4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	38
6	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
8	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
9	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	35
10	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	26
11	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	38
12	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	42
13	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
14	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	41
15	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
16	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
18	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
21	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	34
22	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	38
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	35
27	4	5	4	4	4	4	1	2	5	4	37
28	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
39	4	2	4	4	2	4	5	5	2	4	36
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
42	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	32
43	4	5	3	3	4	4	3	2	5	3	36
44	5	5	4	4	3	3	1	2	5	4	36

45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
46	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	37
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	37
49	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
50	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
52	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	39
53	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	42
54	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	30
55	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	40
56	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	42
57	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	36
58	3	3	4	3	4	4	5	5	2	4	37
59	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	44
60	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
61	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	37
62	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	35
63	3	3	3	2	3	3	1	2	5	4	29
64	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	36
65	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	40
66	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
67	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	39
68	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	36
69	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
70	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
71	5	5	4	4	4	4	3	2	5	3	39
72	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
73	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
74	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	34
75	2	2	5	5	2	5	5	5	3	3	37

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	37.8267	4.41243	75
Stres Kerja	40.1733	4.67418	75
Motivasi Kerja	37.1067	4.59898	75

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	-.179	.843
	Stres Kerja	-.179	1.000	-.011
	Motivasi Kerja	.843	-.011	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.063	.000
	Stres Kerja	.063	.	.463
	Motivasi Kerja	.000	.463	.
N	Kinerja Karyawan	75	75	75
	Stres Kerja	75	75	75
	Motivasi Kerja	75	75	75

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Stres Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.860 ^a	.740	.733	2.28126	.740	102.423	2	72	.000	1.742
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

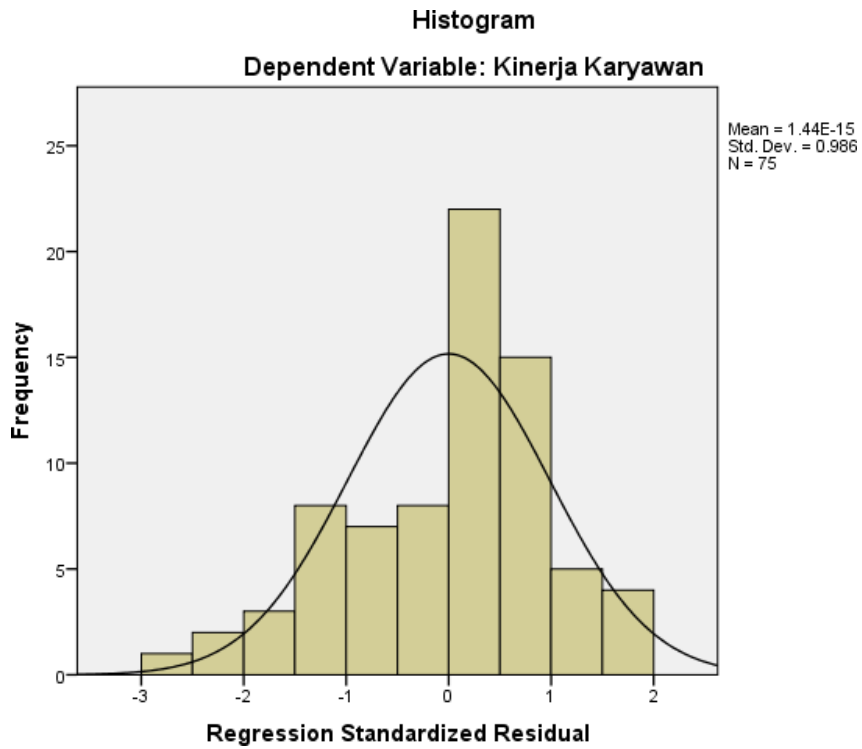
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066.048	2	533.024	102.423	.000 ^b
	Residual	374.698	72	5.204		
	Total	1440.747	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partia I	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.297	3.154		4.533	.000	8.009	20.586					
	Stres Kerja	-.160	.057	-.170	-2.820	.006	-.273	-.047	-.179	-.315	-.170	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	.807	.058	.841	14.000	.000	.692	.922	.843	.855	.841	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

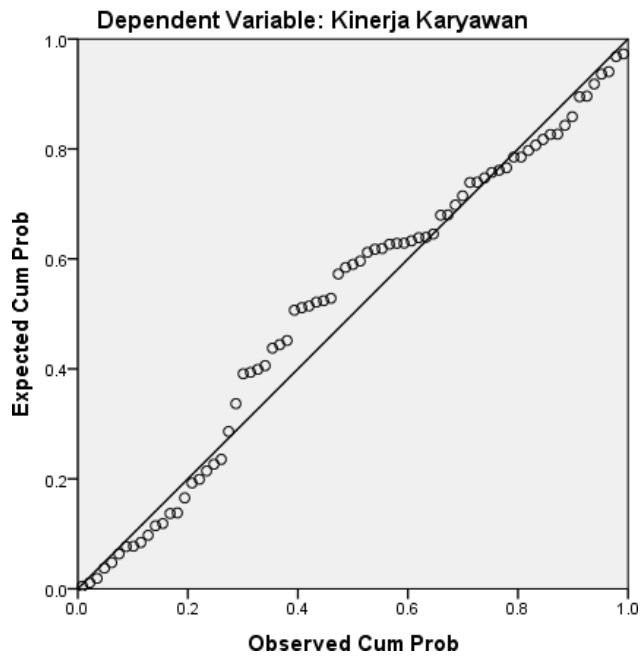
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stres Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.471	.00	.43	.56
	3	.005	25.357	1.00	.56	.44
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

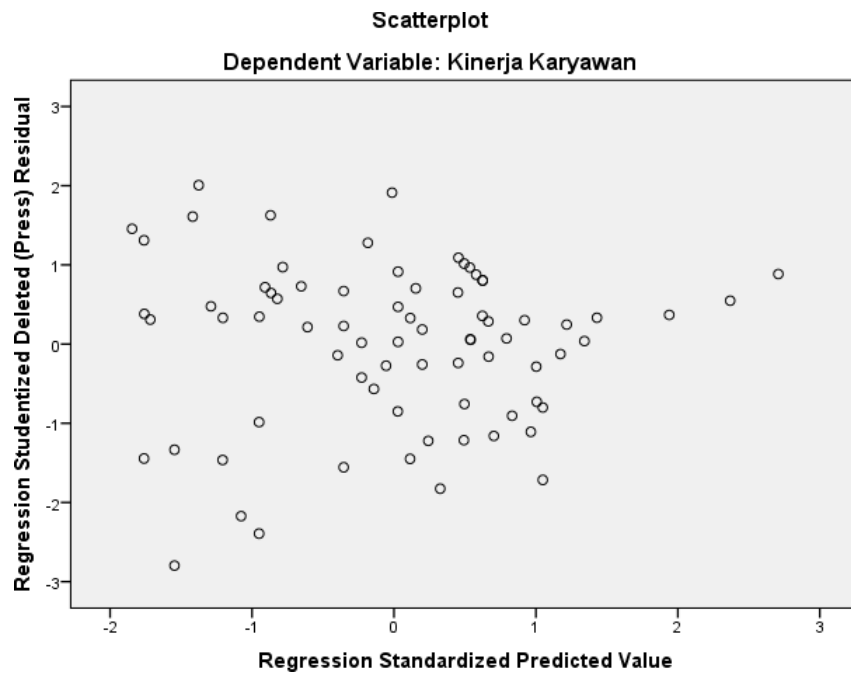
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.8223	48.1037	37.8267	3.79553	75
Std. Predicted Value	-1.845	2.708	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.271	.791	.438	.129	75
Adjusted Predicted Value	30.5849	47.8448	37.8188	3.79411	75
Residual	-5.95689	4.39579	.00000	2.25022	75
Std. Residual	-2.611	1.927	.000	.986	75
Stud. Residual	-2.673	1.966	.002	1.007	75
Deleted Residual	-6.24378	4.57453	.00789	2.34785	75
Stud. Deleted Residual	-2.797	2.007	-.002	1.021	75
Mahal. Distance	.059	7.903	1.973	1.880	75

Cook's Distance	.000	.115	.015	.022	75
Centered Leverage Value	.001	.107	.027	.025	75
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Stres Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.172	.939**	.184	-.030	.258*	.674**	.032	.666**	.122	.692**
	Sig. (2-tailed)		.139	.000	.115	.800	.025	.000	.785	.000	.299	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	.172	1	.041	.886**	.161	.202	.338**	.250*	-.015	.577**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.139		.726	.000	.169	.082	.003	.030	.899	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	.939**	.041	1	.135	.036	.337**	.654**	-.036	.732**	.064	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.726		.247	.757	.003	.000	.762	.000	.585	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	.184	.886**	.135	1	.303**	.431**	.432**	.371**	.035	.552**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.247		.008	.000	.000	.001	.767	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	-.030	.161	.036	.303**	1	.217	.077	.488**	-.021	.042	.381**
	Sig. (2-tailed)	.800	.169	.757	.008		.061	.514	.000	.855	.718	.001

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X6	Pearson Correlation	.258*	.202	.337**	.431**	.217	1	.278*	.140	.179	.222	.568**
	Sig. (2-tailed)	.025	.082	.003	.000	.061		.016	.232	.125	.055	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X7	Pearson Correlation	.674**	.338**	.654**	.432**	.077	.278*	1	.050	.421**	.264*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.514	.016		.669	.000	.022	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	.032	.250*	-.036	.371**	.488**	.140	.050	1	-.171	.188	.385**
	Sig. (2-tailed)	.785	.030	.762	.001	.000	.232	.669		.143	.107	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X9	Pearson Correlation	.666**	-.015	.732**	.035	-.021	.179	.421**	-.171	1	.126	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.899	.000	.767	.855	.125	.000	.143		.283	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X10	Pearson Correlation	.122	.577**	.064	.552**	.042	.222	.264*	.188	.126	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.299	.000	.585	.000	.718	.055	.022	.107	.283		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Stres Kerja	Pearson Correlation	.692**	.616**	.674**	.742**	.381**	.568**	.723**	.385**	.509**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Y7	Pearson Correlation	-.098	-.148	.099	.173	-.133	.021	1	.694**	-.210	.119	.396**
	Sig. (2-tailed)	.403	.205	.398	.137	.254	.861		.000	.071	.311	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	-.164	-.141	.100	.251*	-.016	.191	.694**	1	-.231*	.171	.458**
	Sig. (2-tailed)	.159	.226	.394	.030	.893	.100	.000		.047	.143	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y9	Pearson Correlation	.538**	.673**	.104	.194	.326**	.028	-.210	-.231*	1	.330**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.375	.096	.004	.815	.071	.047		.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y10	Pearson Correlation	.196	.107	.527**	.374**	.150	.218	.119	.171	.330**	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.092	.361	.000	.001	.197	.060	.311	.143	.004		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.609**	.604**	.647**	.755**	.550**	.547**	.396**	.458**	.442**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang setuju	17	22.7	22.7	25.3
	Setuju	38	50.7	50.7	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	17	22.7	22.7	26.7
	Setuju	33	44.0	44.0	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	21	28.0	28.0	28.0
	Setuju	48	64.0	64.0	92.0
	Sangat setuju	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	14.7	14.7	14.7
	Kurang setuju	24	32.0	32.0	46.7
	Setuju	34	45.3	45.3	92.0
	Sangat setuju	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	22	29.3	29.3	37.3
	Setuju	43	57.3	57.3	94.7
	Sangat setuju	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	28	37.3	37.3	42.7
	Setuju	36	48.0	48.0	90.7
	Sangat setuju	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	14	18.7	18.7	22.7
	Setuju	33	44.0	44.0	66.7
	Sangat setuju	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	18	24.0	24.0	24.0
	Setuju	35	46.7	46.7	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	11	14.7	14.7	18.7
	Setuju	39	52.0	52.0	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	22	29.3	29.3	34.7
	Setuju	30	40.0	40.0	74.7
	Sangat setuju	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	19	25.3	25.3	25.3
	Setuju	31	41.3	41.3	66.7
	Sangat setuju	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang setuju	23	30.7	30.7	33.3
	Setuju	28	37.3	37.3	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang setuju	12	16.0	16.0	18.7
	Setuju	27	36.0	36.0	54.7
	Sangat setuju	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	35	46.7	46.7	46.7
	Setuju	27	36.0	36.0	82.7
	Sangat setuju	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	6	8.0	8.0	13.3
	Setuju	39	52.0	52.0	65.3
	Sangat setuju	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang setuju	17	22.7	22.7	25.3
	Setuju	34	45.3	45.3	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang setuju	18	24.0	24.0	26.7
	Setuju	37	49.3	49.3	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	18	24.0	24.0	28.0
	Setuju	30	40.0	40.0	68.0
	Sangat setuju	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	22	29.3	29.3	29.3
	Setuju	46	61.3	61.3	90.7
	Sangat setuju	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	14.7	14.7	14.7
	Kurang setuju	22	29.3	29.3	44.0
	Setuju	36	48.0	48.0	92.0
	Sangat setuju	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	23	30.7	30.7	38.7
	Setuju	40	53.3	53.3	92.0
	Sangat setuju	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	27	36.0	36.0	41.3
	Setuju	34	45.3	45.3	86.7
	Sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	27	36.0	36.0	41.3
	Setuju	31	41.3	41.3	82.7
	Sangat setuju	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	9	12.0	12.0	17.3
	Kurang setuju	27	36.0	36.0	53.3
	Setuju	13	17.3	17.3	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	24	32.0	32.0	32.0
	Setuju	41	54.7	54.7	86.7
	Sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	12.0	12.0	12.0
	Kurang setuju	21	28.0	28.0	40.0
	Setuju	37	49.3	49.3	89.3
	Sangat setuju	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	4	5.3	5.3	5.3
	D3	9	12.0	12.0	17.3
	S-1	60	80.0	80.0	97.3
	S-2	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	5	6.7	6.7	6.7
	25-30 Tahun	12	16.0	16.0	22.7
	30-40 Tahun	28	37.3	37.3	60.0
	> 40 Tahun	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	20.0	20.0	20.0
	6-10 Tahun	30	40.0	40.0	60.0
	11-15 Tahun	28	37.3	37.3	97.3
	16-20 Tahun	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86

53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78