

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA
(PERSERO) TBK, WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

DITA GUSTIA NINGSIH
1805160356

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 03 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : Dita Gustia Ningsih
N P M : 1805160356
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM INDONESIA (PERSERO), TBK WITEL 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

(Assoc. Prof.H.Rahmad Bahagia, SE.,M.Si.)

Penguji II

(Muhammad Fahmi , SE., M.M.,)

Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

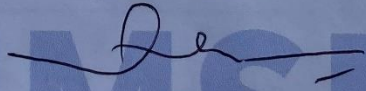
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DITA GUSTIA NINGSIH
N P M : 1805160356
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM
INDONESIA (PERSERO),TBK WITEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi


Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si. 
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dita Gustia Ningsih
N.P.M : 1805160356
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan kutipan	3/03 2022	
Bab 2	Perbaikan pembahasan	3/03 2022	
Bab 3	Perbaikan materi pendahuluan	6/03 2022	
Bab 4	Perbaikan nilai & tabel	26/06	
Bab 5	Perbaikan tiap kata kesimpulan	29/06	
Daftar Pustaka	Perbaikan mendeley	13/7	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	aku	13/7	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DITA GUSTIA NINGSIH
NPM : 1805160356
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. Maret 2022



DITA GUSTIA NINGSIH

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK, WITEL MEDAN.

Dita Gustia Ningsih

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : ditaagustia208@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian keseluruhan karyawan PT.Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan yang berjumlah 69 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data menggunakan program *software* SPSS (versi 22). Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan. Secara parsial diketahui stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK, WITEL MEDAN.

Dita Gustia Ningsih

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : ditaagustia208@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance, to determine and analyze the effect of work stress on employee performance and to determine and analyze the effect of work motivation and work stress on employee performance at PT.Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan. The theory used in human resource management research is related to work motivation, job stress and employee performance. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study was the total employee of PT. Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan, which amounted to 69 people and the sample used in this study was the entire population of 69 people. The data collection technique used is a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing using SPSS software program (version 22). Partially it is known that motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan. Partially, it is known that work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan. Simultaneously it is known that work motivation and work stress have a significant effect on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Persero Tbk, Witel Medan.

Keywords: Work Motivation, Work Stress and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'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 Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom (Indonesia), Tbk”**. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'Alahi 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) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya.

Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia mendoakan, membantu, memotivasi,

membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Jhon Hendri Koto dan Ibunda Sari yang telah memberikan doa, dukungan baik berupa moral maupun material serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kasih dan sayang yang diterima penulis sedari kecil hingga sampat saat ini, serta Kakak penulis Ika Purnama Ningsih dan Abang penulis Muhammad Deni Surya Syahputra yang penulis sayangi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak H. Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si. selaku dosen pembimbing saya yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan pada saya untuk

menyelesaikan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu serta Staff Pegawai PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk yang banyak membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Bapak dan Ibu dosen Feb Umsu serta staff pegawai telah banyak membantu saya terutama kepada bang Rudi selaku biro Manajemen yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat penulis Try Putra, Ramadhani, Juni Kholizah Hsb, Dewi Anwary Hrp, Dilla Lbs, Ridha Maulida yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna 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 cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan , Februari 2022
Penulis

DITA GUSTIA NINGSIH
NPM : 1805160356

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	7
1.3.1 Batasan Masalah	7
1.3.2 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.4.2 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritas	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Motivasi Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	12
2.1.2.3 Indikator – Indikator Motivasi Kerja	13
2.1.3 Stres Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
2.1.3.3. Indikator Stres Kerja	16
2.2 Kerangka Konseptual	16
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	18
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja	19
2.3 Hipotesis.....	21
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Pendekatan Penelitian.....	22
3.2 Defenisi Operasional	22
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5.1 Kuesioner (Angket)	26
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	27
3.6.1 Uji Validitas.....	27
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	30

3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.7.2.1 Uji Normalitas	32
3.7.2.2 Uji Multikolineritas	32
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.7.3 Uji Hipotesis	33
3.7.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)	33
3.7.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	34
3.7.3.3 Koefisien Determinan (R-Square).....	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	36
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden.....	36
4.1.2.1 Kelompok Usia.....	36
4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden	37
4.1.2.3 Lama Bekerja	37
4.1.2.4 Pendidikan Terakhir	38
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	38
4.1.3.1 Kinerja Karyawan	38
4.1.3.2 Motivasi Kerja.....	40
4.1.3.3 Stres Kerja	42
4.2 Analisis Data	43

4.2.1 Uji Asumsi Klasik	43
4.2.1.1 Uji Normalitas	44
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas	46
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas	47
4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.2.3 Pengujian Hipotesis	49
4.2.3.1 Uji t (Parsial)	50
4.2.3.2 Uji F (Uji Simultan)	51
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi	52
4.3 Pembahasan	52
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	
Karyawan	54
BAB 5 PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	23
Tabel 3.2 Rincian dan Waktu Pelaksanaan	24
Tabel 3.3 Unit Kerja Kantor PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan	25
Tabel 3. 4 Skala Likert	27
Tabel 3.5 Hasil Validitas Data Motivasi Kerja (X1).....	28
Tabel 3.6 Hasil Validitas Data Stres Kerja (X2).....	29
Tabel 3.7 Hasil Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)	29
Tabel 3.8 Reliabilitas Instrumen	30
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	36
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel	39
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel	40
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stres kerja pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.11 Hasil Uji-t (Parsial)	50
Tabel 4.12 Uji F	51
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	18
Gambar 2.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	19
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	46
Gambar 4.3 Hasil Uji Herekoskedastisitas	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah aset yang mempunyai peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan kinerja antar manusia adalah suatu kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya, hasil kerja yang baik secara efektivitas dan efisien didalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Agar penerapan kinerja karyawan dapat terealisasi secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan dengan cara menerapkan tanggung jawab yang diberikan, kinerja juga menerapkan suatu susunan tugas mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja merupakan seseorang yang bersedia melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai tanggung jawab masing-masing sesuai yang diharapkan. Perihal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja. Agar kinerja karyawan berjalan sesuai konsisten maka organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses tersebut berlangsung sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor dukungan organisasi terdiri dari kenyamanan lingkungan kerja, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi serta kondisi dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen terdiri dari hubungan industrial yang aman dan harmonis, pemberian tugas dan sistem kerja.

Selain kinerja, motivasi juga sangat berpengaruh. Tiga elemen utama motivasi adalah intensitas, arahan dan ketekunan. Intensitas berkaitan dengan usaha seseorang. Elemen intensitas ini sangat penting. Namun bagi perusahaan jika intensitas seseorang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, maka tidak ada artinya. Oleh karena itu elemen yang kedua adalah arahan perlu menyelaraskan motivasi pribadi dengan tujuan perusahaan. Baik kualitas maupun intensitas secara bersamaan perlu dilakukan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Aspek terakhir dari motivasi adalah ketekunan. Aspek ini merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Orang yang termotivasi akan melakukan tugas dalam waktu yang cukup lama dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga membangun disiplin kerja agar

motivasi karyawan dapat tersalurkan kearah yang benar dengan intensitas yang sesuai dan dilanjutkan dengan berjalannya waktu.

Selain memotivasi karyawan, kinerja juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan disiplin kerja karena jika disiplin kerja tercipta dengan benar maka akan menyebabkan karyawan mematuhi berbagai peraturan yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan (*underpressure*) sering menyebabkan seseorang mengalami stres. Target pekerjaan dan keinginan hidup layak secara cepat juga sering menimbulkan stres, sehingga banyak orang mulai ingin belajar tentang bagaimana mengendalikan. Penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi serta penyebab individu itu sendiri sebagai contoh yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan lalu adanya tekanan dari sikap pimpinan yang kurang adil serta gejala fisiologis dan psikologis. Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja.

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia. Tahun 1999 Telkom meluncurkan produk internet sebagai bentuk layanan yang mengintegrasikan kebutuhan perkembangan teknologi informasi. Semakin meningkatnya penggunaan layanan internet hingga saat ini dibutuhkan perbaikan infrastruktur, terutama perubahan jaringan tembaga menjadi jaringan fiber optic. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode

“TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”. (https://www.telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/page/profil_dan-riwayat-singkat-22).

Berdasarkan observasi pada objek penelitian PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk ditemukan beberapa masalah. Setiap permasalahan pasti membutuhkan suatu solusi untuk mengoptimalkan aktivitas kerja pada perusahaan. Adapun dari permasalahan tersebut diantaranya mengenai motivasi kerja (kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar, selain itu imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan), stres kerja (para karyawan satu dengan yang lain sering kali mengalami konflik sesama rekan kerjanya, tak hanya itu tumpukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat memicu emosional seseorang), kinerja karyawan (cukup banyak karyawan yang tidak memiliki keahlian berkomunikasi yang baik dan sering kali karyawan yang kurang disiplin seperti yang suka terlambat bahkan memalsukan kehadirannya), kepemimpinan (seorang pemimpin sejati kurangnya menciptakan visi yang jelas untuk masa depan perusahaan yang mampu memberikan semangat untuk karyawan dan membuat mereka bekerja keras atau berbuat baik meski tidak ada yang melihat).

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan, tentu menjadi perhatian serius bagi peneliti untuk mengkaji secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif kepada karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan. Namun permasalahan yang menjadi fokus penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah motivasi kerja, stres

kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Saripuddin & Handayani (2018), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada dalam suatu kurun waktu yang ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan (Hasibuan & Silvya 2019).

Berdasarkan temuan awal dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana penelitian Widiyanti & Fitriani (2017) dengan *judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk. Cab. Medan* menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahpudin & Purnamasari, 2018 ; Riyadi & Mulyapradana 2017) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah pekerjaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja ini tampak dari tanda-tanda antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat (Rizki et al., 2016).

Hasil penelitian Massie et al. (2018) dengan *judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado,*

menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hasil analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Riandy (2016) dan Gunawan (2018) , dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Surya (2018) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT.Destination Asia Bali* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian Adetayo et al. (2014) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan (Zeb et al. 2015 ; Ali et al. 2014 ; Rizwan et al. 2014) juga memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja.

Maka dengan latar belakang tersebut penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada yaitu:

1. Motivasi kerja, dalam perusahaan karyawan mengalami kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang mereka pegang sangatlah besar.

2. Stres kerja, kebanyakan para karyawan yang satu dengan yang lain sering mengalami konflik antar sesama.
3. Kinerja karyawan, umumnya cukup banyak karyawan yang tidak memiliki keahlian berkomunikasi yang baik.
4. Kepemimpinan, seorang pemimpin masih ada yang kurang dalam menciptakan visi yang jelas sehingga menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penelitian, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan masalah yang terdapat pada karyawan dan mengingat keterbatasan baik waktu dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis. Maka dalam hal ini peneliti membatasi masalah hanya pada motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan?
- b. Adakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan?
- c. Adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa penulis telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali ilmu pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan agar dapat mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan

masa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah perbandingan mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritas

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2018).

Farisi et al. (2020) menyatakan Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk meningkatkan tingkat kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Iskandar & Yusnandar 2021).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Saripuddin & Handayani 2018).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa 2018).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah inti dari suatu pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan suatu keberhasilan kerja para karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, waktu kerja, disiplin, dan pengetahuan (Rizki, 2016 ; Nimran & Amirullah, 2015) ; Djuremi et al., 2016 ; Pusparini, 2018).

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja pada penelitian tersebut adalah kualitas kerja, sikap kerja, bekerja bersama tim, tepat waktu (Mangkunegara, 2017 ; (Areros et al., 2018) ; (Bangun, 2014 ; Kasmir, 2016).

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Didalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih, pada dasarnya motivasi

dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan (S.Harahap et al. 2020)

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan (Wibowo 2013 : 232).

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 (Saripuddin & Handayani 2018).

Motivasi kerja merupakan nomor penggerak bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi perusahaan (Ngatemin et al., 2013).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai (Gardjito et al., 2014).

Berdasarkan defenisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri seseorang.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010 : 97) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas serta kestabilan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana hubungan

kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 171) tujuan pemberian motivasi kepada pegawai yaitu mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbukan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017 : 144) tujuan pemberian motivasi adalah dengan memahami perilaku bawahan, berbuat dan berperilaku realistis, perbedaan tingkat kebutuhan, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus megacu pada orang dan terakhir memberikan keteladanan.

Menurut Bangun (2012 : 131) menyebutkan bahwa manfaat pemberian motivasi adalah untuk mengukur intensitas karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan memenuhi kebutuhan karyawan.

2.1.2.3 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 111) terdapat bebarapa indikator – indikator motivasi, terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, pemanfaatan waktu.

Menurut Afandi (2018 : 29) adapun indikator dalam motivasi kerja yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan pengakuan dari atasan pekerjaan itu sendiri.

Indikator motivasi kerja menurut Robbins dalam Sutrisno (2017 : 111) mengatakan indikator motivasi terdiri dari semangat kerja, kegairahan kerja, bekerja sama, bekerja efektif, dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rahayu (2017) indikator dari motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu gejala yang dirasakan oleh pekerja ketika sumber stres berinteraksi dengan karakteristik individu baik secara sendiri ataupun bersama faktor lain yang berdampak pada gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis (Herlina, 2019).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan dilingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan (Rizki et al., 2016).

Manihuruk & Tirtayasa (2020) menyatakan stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut kerja (Putra & Wibawa 2014).

Menurut Ashfaq & Ramzan (2013) stres sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa aja termasuk karyawan (Setyowati, 2017).

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dari pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Bhastary Dwipayani (2020) faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dari sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan, dan balas jasa yang terlalu rendah.

Dalam penelitian Utami et al. (2017) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, antara lain keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya, pemakaian tekonologi baru, adaptasi pada jenis kerjaan baru.

Adapun dalam pandangan Tantra & Larasati (2015) beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreatifitas dan inovasi berkurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak

produktif.

Sedangkan menurut Carry Crooper (dalam Wibowo, 2013) faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu kondisi kerja, konflik peran, dan pengembangan karir.

Dan Robbins (2006) mengemukakan faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasional, faktor individual.

2.1.3.3. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Dewi & Sintaasih 2016) indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja.

Dalam penelitian yang dikatakan oleh Abdullah (2012) indikator dari stres kerja yaitu konflik peran, kelebihan beban kerja, waktu kerja, dan ketidakjelasan peran.

Adapun menurut Massie et al. (2018) indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Sedangkan dalam pandangan Yasa (2017) indikator stres kerja adalah keadaan monoton, beban pekerjaan, keadaan lingkungan, keadaan kejiwaan.

2.2 Kerangka Konseptual

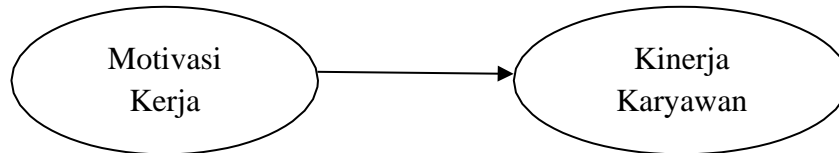
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan kepada setiap orang didalam organisasi tersebut untuk dapat

menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi unsur paling penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan. Memberikan motivasi baik berupa materi ataupun apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dapat meningkatkan moral serta semangat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat lebih baik lagi, sehingga produktivitas karyawan dalam bekerja akan meningkat dan sebaliknya apabila karyawan tidak diberikan motivasi atau mempunyai motivasi dalam diri, maka karyawan tersebut tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dapat menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Sitorus (2021) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Saripuddin & Handayani (2018) menyatakan bahwa motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020) menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Ainanur & Tirtayasa 2018), dan (Gultom, 2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelaksanaan

perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.



Gambar 2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

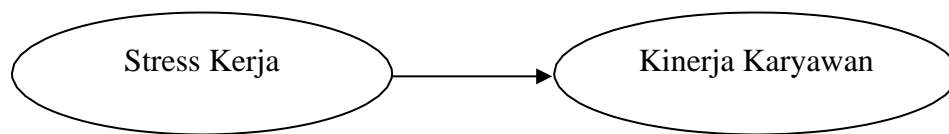
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja juga akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyowati, 2017), (Massie et al., 2018a), dan (Iswari et al., 2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Fitri et al. (2022) hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosyadi (2020) dengan jurnal pengaruh

stres kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai dampak dalam mempengaruhi kinerja begitu juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dhyhan & Ekhsan (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hal ini memiliki arti bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



Gambar 2.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja

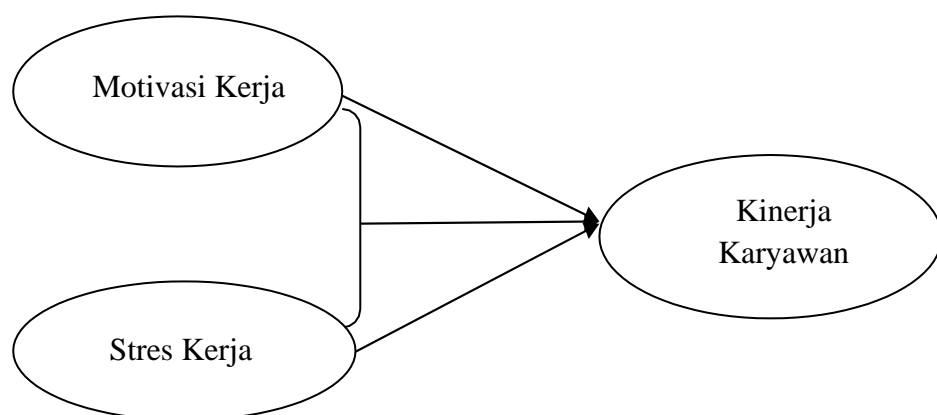
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menjadikan karyawan menjadi lebih solid. Tentunya dengan *team work* yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh pada setiap kegiatan yang dilakukan manusia. Selain faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi.

Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prastiyo, 2019), (Sari et al., 2012), dan (Iswari et al., 2018) dengan hasil penelitian semua menunjukkan masing-masing pada setiap penelitian bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.
2. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan,.
3. Adanya pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Dimana dalam pembahasan akan dijelaskan adanya keterkaitan antara pengaruh disetiap bebas dan terikat. Data yang diambil dalam penelitian ini ialah data kuantitatif, data kuantitatif pada umumnya menyelidiki permukaan saja, demikian memerlukan waktu relatif singkat dibanding dengan kualitatif (Santoso & Oktafien, 2018) masalah yang diteliti tentu lebih umum, memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan penjelasan terperinci yang digunakan untuk menilai suatu variabel. Defenisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih mempengaruhi variabel lain dan untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai (X1), Stres Kerja sebagai (X2), dan kinerja karyawan sebagai (Y). Berikut penjelasan dari setiap variabel:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Item pernyataan
1.	Motivasi kerja.	Ngatemin et al., (2013) mengatakan motivasi kerja merupakan nomor penggerak bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi perusahaan	Motivasi memiliki indikator yaitu: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan pengakuan dari atasan pekerjaan itu sendiri. (Afandi, 2018 : 29).	1. Balas jasa. 2. Kondisi kerja. 3. Fasilitas kerja. 4. Pengakuan dari atasan.	1-5	1,2 3,4 5,6 7
2.	Stres kerja.	Stres kerja merupakan suatu gejala yang dirasakan oleh pekerja ataupun bersama faktor lain yang berdampak pada gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis (Herlina, 2019).	Indikator stres kerja yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi (Massie et al., 2018b).	1. Tuntutan tugas. 2. Tuntutan peran. 3. Tuntutan antar pribadi. 4. Struktur organisasi. 5. Kepemimpinan organisasi.	1-5	8,9 10,11 12,13 14,15 16,17
3.	Kinerja karyawan.	Muis et al., (2018) mengemukakan, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan	Indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, sikap kerja, bekerja bersama tim, tepat waktu. (Mangkunegara, 2017 ; Areros et al., 2018b) ; (Bangun, 2014 ; Kasmir, 2016).	1. Kualitas kerja. 2. Sikap kerja. 3. Bekerja bersama tim. 4. Tepat waktu.	1-5	18,19 20,21 22,23 24,25

		dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama				
--	--	--	--	--	--	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian : PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.
Jl. H.Moh.Yamin No.13. Perintis, Kec. Medan Timur Sumatera Utara.
2. Waktu Penelitian: Penelitian ini dimulai dari bulan Februari – September 2022.

Tabel 3.2 Rincian dan Waktu Pelaksanaan

No	Kegiatan	Tahun 2022																	
		Januari			Februari			Maret			April			Mei			Juni		
1	Pengajuan Judul	■																	
2	Penyusunan Proposal		■	■	■														
3	Bimbingan Proposal				■	■	■												
4	Seminar proposal							■											
5	Waktu Penelitian								■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■						
7	Bimbingan skripsi												■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas

obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Garaika & Darmanah, 2019). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan berjumlah 69 orang.

Tabel 3.3 Berikut Unit Kerja Kantor PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan :

No	BAGIAN	JUMLAH
1	Head of Representative Office	6
2	War Room	1
3	Access & Service Operation	3
4	Access Optima & Construction	3
5	Network Area & IS Operation	3
6	Bges & Wifi Operation	1
7	Wholesale Access Network	3
8	Access Data Management	2
9	Access Maint & Quality Enhancement	3
10	Home Service	5
11	Digital Service & Wifi	2
12	Customer Service	5
13	Business Service	5
14	Enterprise Service	6
15	Government Service	2
16	Logistik & General Support	2
17	Shared Service HC & Finance	4
18	Shared Service Payment Collection	3

19	Security & Safety	1
20	Kandatel Binjai	3
21	Kandatel Lubuk Pakam	4
Jumlah		69

Sumber : Kantor Witel Medan, PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk.

3.4.2 Sampel

Menurut Garaika & Darmanah, (2019) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap yang berada didalam PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk , Witel Medan dengan jumlah sebanyak 69 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang diberikan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Penulis melakukan penelitian dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Witel Medan.

Dimana angket tersebut penulis sebarkan pada karyawan dengan menggunakan sakala likert yang bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan

mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 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 : 169)

Selanjutnya untuk menguji validitas atau reliable tidaknya data, maka diuji dengan:

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana kepadatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber :(Juliandi et al. 2015 : 76).

Keterangan :

R_{xy} = nilai kolerasi produk moment

N = jumlah nilai sampel

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X dan Y

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

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

Tabel 3.5 Hasil Validitas Data Motivasi Kerja (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,497	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,724	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,701	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,619	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,494	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,635	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,698	0,2369	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 7 yaitu taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya mayoritas $0,000 < 0,05$ yang artinya semua pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3.6 Hasil Validitas Data Stres Kerja (X2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,522	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,587	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,628	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,657	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,662	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,672	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,435	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,508	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,343	0,2369	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,266	0,2369	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa rata-rata pernyataan yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, yang artinya semua item pernyataan dari variabel Stres Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Hasil Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
item 1	0,682	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 2	0,798	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 3	0,655	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 4	0,633	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 5	0,728	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 6	0,742	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 7	0,773	0,2369	0,000<0,05	Valid
item 8	0,474	0,2369	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item dari pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian yang handal yang dapat dipercaya (Juliandi et al. 2015 : 80). Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al. 2015 : 80)

Keterangan :

- r = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
- $\sigma 1^2$ = varians total

Pengujian reliabilitas diukur dan koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan kedua. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Hasil peneliti disebut reliabel apabila nilai alpha cronbach > 0,5 (Azwar 2011 : 232).

Tabel 3.8 Reliabilitas Instrumen

Instrument	Nilai Reliabilitas	Jumlah Item (n)	Keterangan
Motivasi Kerja	0,730 > 0,5	7	Reliabel
Stres Kerja	0,719 > 0,5	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,839 > 0,5	8	Reliabel

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Nilai koefisien reliabilitas dari (*Cronbach Alpa*) variabel Motivasi Kerja (X1) diatas adalah 730, dimana 0,730 > 0,5. Nilai koefisien reliabilitas dari (*Cronbach Alpa*) variabel Stres Kerja adalah 719, dimana 0,719 > 0,5. Nilai koefisien

reliabilitas dari (*Cronbach Alpha*) variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas adalah 839, dimaan $0,839 > 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang di uji adalah reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif atau menguraikan data serta membuat kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Analisis kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al. 2015 : 85). Analisis kuantitatif yang digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini adalah:

3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perasamaan analisis regresi liniear secara umum untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono 2016 :65)

Keterangan:

Y	= kinerja.
α	= konstanta.
$b_1 - b_3$	= koefisien regresi.
X1	= Motivasi kerja.
X2	= Stres kerja.
e	= Standart Error

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji grafik P-plot. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 : 174).

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi et al. (2015 : 161). Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai *Faktor Inflasi Varian (Variance Inflation Factor/VIF)*, yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al. 2015 : 161)

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi et al. (2015 : 161) heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu

pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi et al. 2015 : 162)

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2013 : 177)

Langkah – langkah pengujian hiptesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus

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

Sumber : (Sugiyono 2016 : 91)

Keterangan :

t = nilai t.

n = jumlah sampel.

r = nilai koefisien korelasi.

Dengan kriteria :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> (0.05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan simultan yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X1 dan X2 untuk dapat Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai f_{hitung} ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono 2016 : 223).

Keterangan :

F = tingkat signifikan.

R^2 = koefisien kolerasi ganda

K = jumlah variabel independen.

N = jumlah anggota sampel.

Dengan kriteria :

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $> (0.05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.3.3 Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2016).

Keterangan :

D = koefisien determinasi

R^2 = koefisien variabel independen

100% = persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), 7 pernyataan untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) dan 10 pernyataan untuk variabel X2 (Stres Kerja) yang disebar kepada 69 karyawan Witel. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah no responden, umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Data responden akan dijelaskan sebagai berikut :

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut yang menunjukkan responden berdasarkan beberapa kriteria diantaranya adalah nomor responden, umur , jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Data identitas dapat disimpulkan sebagai berikut :

4.1.2.1 Kelompok Usia

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	20	29,0	29,0	29,0
	31-40	25	36,2	36,2	65,2
	41-50	14	20,3	20,3	85,5
	>50	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia responden para karyawan PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang (29,0%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (36,2%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (20,3%), dan kemudian yang berusia >50 tahun sebanyak 10 orang (14,5%). Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	33	47,8	47,8	47,8
	Laki-laki	36	52,2	52,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari data diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (47,8%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 36 orang (52,2%).

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	5	7,2	7,2	7,2
	1-5 Tahun	3	4,3	4,3	11,6
	5-10 Tahun	11	15,9	15,9	27,5
	>10 Tahun	50	72,5	72,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari lama bekerja karyawan PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel yaitu lama bekerja selama <1tahun sebanyak 5 orang (7,2%), dan yang lama bekerja selama 1-5tahun sebanyak 3 orang (4,3%), sedangkan 5-10 tahun sebanyak 11 orang (15,9%), dan >10 tahun sebanyak 50 orang (72,5%). Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja >10 tahun.

4.1.2.4 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	63	91,3	91,3	91,3
	D3	4	5,8	5,8	97,1
	S2	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari pendidikan terakhir responden pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel yaitu lulusan S1 sebanyak 63 orang (91,3%) , lulusan D3 sebanyak 4 orang (5,8%), lulusan S2 sebanyak 2 orang (2,9%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia (Persero) TBK Witel yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

4.1.3.1 Kinerja Karyawan

Deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan pada

PT.Telkom Indonesia (Persero) TBK Witel yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel

No.	Alternatif Jawaban										Σ
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	27	39,1	37	53,6	5	7,2	0	0	0	0	100
2.	27	39,1	35	50,7	7	10,1	0	0	0	0	100
3.	32	46,6	28	40,6	9	13,0	0	0	0	0	100
4.	23	33,3	41	59,4	5	7,2	0	0	0	0	100
5.	26	37,7	39	56,5	2	2,9	2	2,9	0	0	100
6.	27	39,1	36	52,2	4	5,8	2	2,9	0	0	100
7.	25	36,2	37	53,6	7	10,1	0	0	0	0	100
8.	18	26,1	40	58,0	11	15,9	0	0	0	0	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Jawaban responden tentang hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 53,6%.
2. Saya melakukan kualitas pelayanan sesuai dengan harapan pihak yang dilayani. Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 50,7%.
3. Saya suka membantu sesama rekan kerja. Sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 46,6%.
4. Saya berhati-hati dalam bekerja. Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 59,4%.

5. Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim. Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 56,5%.
6. Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan. Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 52,2%.
7. Saya hadir tepat waktu. Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 53,6%.
8. Jika karyawan tidak hadir tepat waktu maka karyawan siap diberi hukuman. Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 58,0%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.1.3.2 Motivasi Kerja.

Deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi Kerja pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.

No.	Alternatif Jawaban										Σ
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	22	31,9	40	58,0	5	7,2	2	2,9	0	0	100
2.	30	43,5	29	42,0	9	13,0	0	0	1	1,4	100
3.	22	31,9	43	62,3	4	5,8	0	0	0	0	100
4.	32	46,6	33	47,8	4	5,8	0	0	0	0	100
5.	26	37,7	33	47,8	8	11,6	2	2,9	0	0	100
6.	21	30,4	42	60,9	6	8,7	0	0	0	0	100
7.	30	43,5	35	50,7	3	4,3	0	0	1	1,4	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Penjelasan dari tabel di atas :

1. Jawaban responden mengenai balas jasa yang saudara terima mampu untuk memenuhi kebutuhan saudara keluarga. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 58,0%.
2. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada diperusahaan. Sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 43,5%.
3. Saya puas terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang berperan dalam lingkungan kerja. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 62,3%.
4. Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 47,8%.
5. Diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 47,8%.
6. Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 60,9%.
7. Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 50,7%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel motivasi kerja.

4.1.3.3 Stres Kerja

Deskripsi atau penyajian data dari variabel stres kerja pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stres kerja pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.

No.	Alternatif Jawaban										Σ
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	7	10,1	10	14,5	30	43,5	14	20,3	8	11,6	100
2.	6	8,7	17	24,6	21	30,4	19	27,5	6	8,7	100
3.	4	5,8	12	17,4	23	33,3	22	31,9	8	11,6	100
4.	7	10,1	18	26,1	21	30,4	16	23,2	7	10,1	100
5.	9	13,0	16	23,3	17	24,6	18	26,1	9	13,0	100
6.	9	13,0	19	27,5	18	26,1	14	20,3	9	13,0	100
7.	13	18,8	34	49,3	12	17,4	7	10,1	3	4,3	100
8.	20	29,0	23	33,3	17	24,6	6	8,7	3	4,3	100
9.	26	37,7	20	29,0	10	14,5	10	14,5	3	4,3	100
10.	34	49,3	26	37,7	4	5,8	3	4,3	2	2,9	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Penjelasan dari tabel diatas :

1. Jawaban responden mengenai tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. Sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 43,5%.
2. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan. Sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 30,4%.
3. Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang atau 33,3%.
4. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki. Sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 30,4%.

5. Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan. Sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang atau 26,1%.
6. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 27,5%.
7. Struktur organisasi yang dijalankan untuk memperkerjakan karyawan secara efektif dan efisien. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 49,3%.
8. Uraian pekerjaan pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi perusahaan ini. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 33,3%.
9. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 37,7%.
10. Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 49,3%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja menunjukkan responden lebih banyak menjawab kurang setuju. Responden memberikan tanggapan negatif terhadap variabel stres kerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi

linear berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability* plot dan histogram.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,32110856
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,062
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

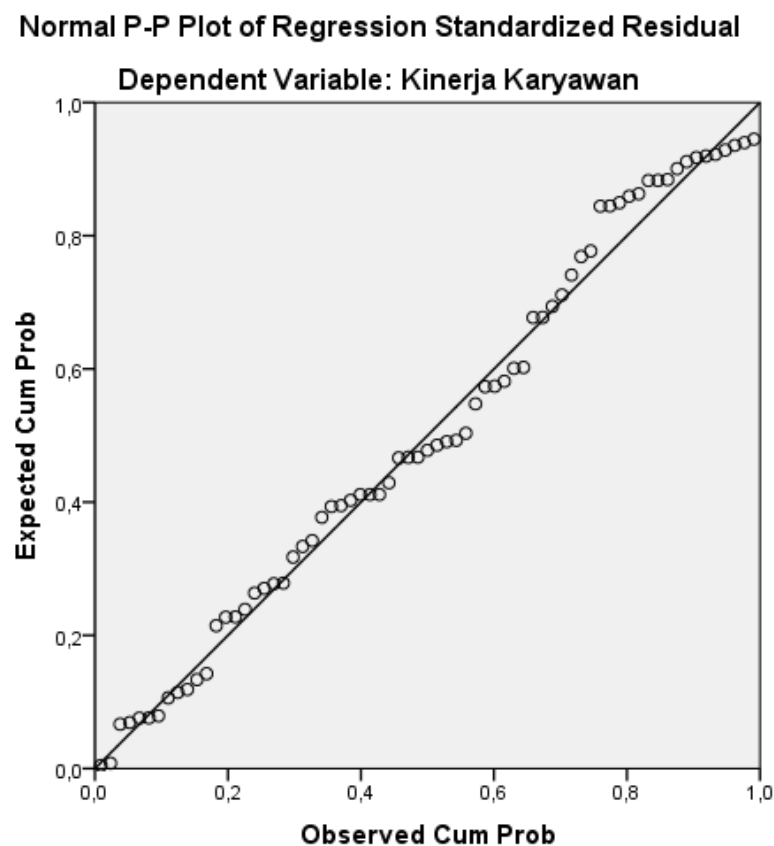
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, hasil asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini

berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

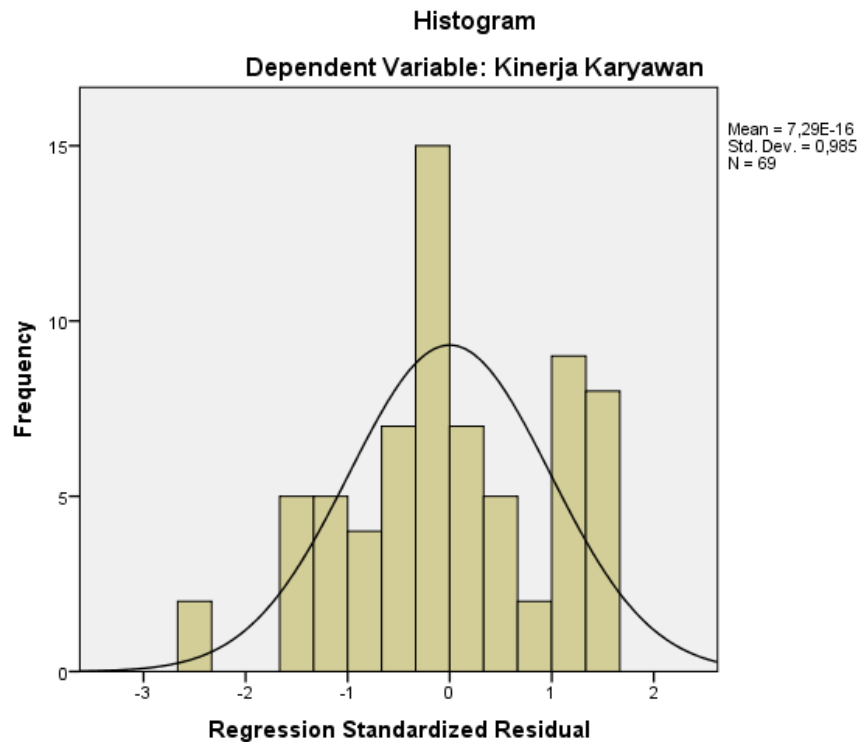
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengidikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel indenpenden lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 01$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolineritas

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,802	4,783		4,140	,000		
Motivasi Kerja	,310	,140	,255	2,223	,030	1,000	1,000
Stres Kerja	,152	,068	,257	2,236	,029	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

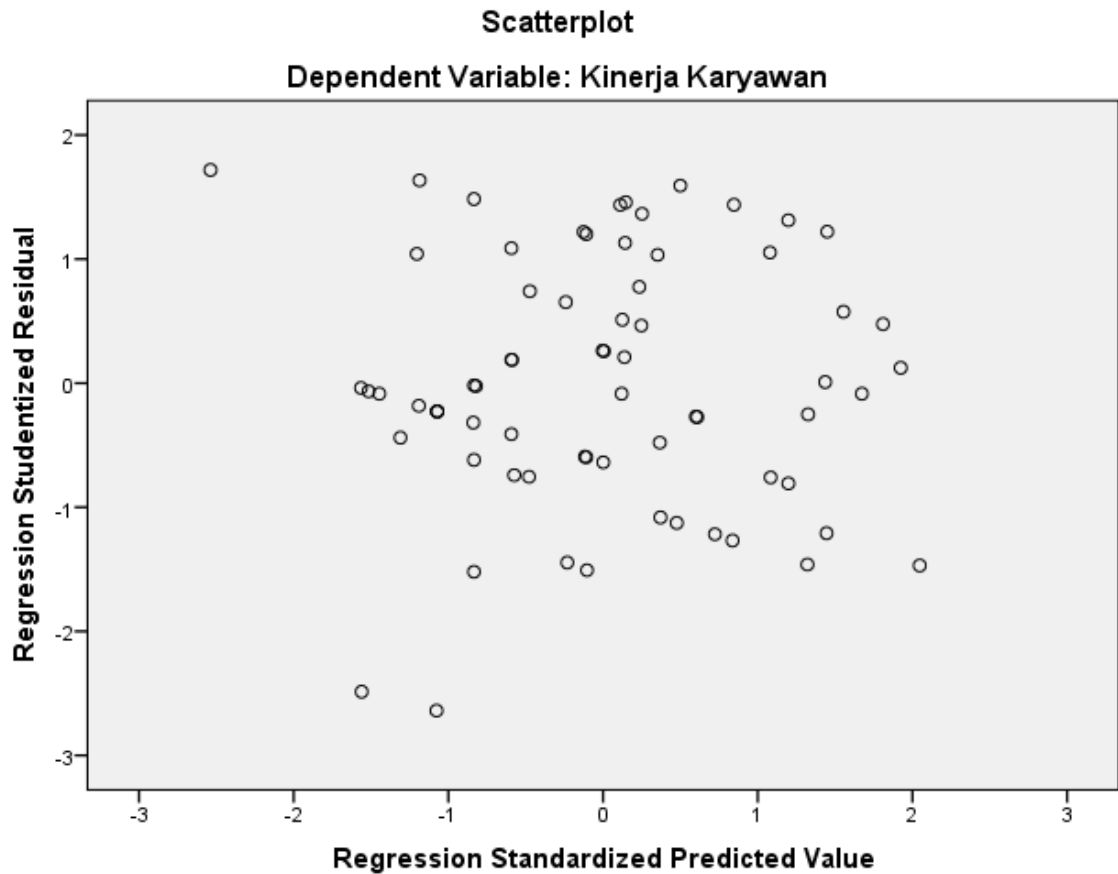
Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* (T) adalah sebesar 1,000 dan nilai *VIF* sebesar 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai $T \geq 0,1$ dan $VIF < 10$.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,802	4,783		4,140	,000		
Motivasi Kerja	,310	,140	,255	2,223	,030	1,000	1,000
Stres Kerja	,152	,068	,257	2,236	,029	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linear yaitu sebagai berikut :

$$Y = 19,802 + 0,310X_1 + 0,152X_2$$

Keterangan :

1. Nilai konstan adalah sebesar 19,802 menunjukkan variabel independent yaitu motivasi kerja dan stres kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 19,802.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,310 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan 100% maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan senilai 31%.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,152 menunjukkan bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan 100% maka akan menaikkan konstanta stres kerja terhadap kinerja karyawan senilai 15,2%.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha$ 0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak ada terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.11 Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,802	4,783		4,140	,000
Motivasi Kerja	,310	,140	,255	2,223	,030
Stres Kerja	,152	,068	,257	2,236	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial motivasi kerja terhadap motivasi kerja diperoleh oleh t_{hitung} 2,223 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan nilai signifikan 0,030 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial stres kerja terhadap stres kerja t_{hitung} 2,236 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan nilai signifikan 0,029 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh

positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini menggunakan uji F melalui program SPSS dan berikut ini hasil pengujiannya :

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,979	1	54,979	4,565	,036 ^b
	Residual	806,847	67	12,042		
	Total	861,826	68			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistik, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} untuk $n = 69$ adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = n - k - 1$$

$$= 69 - 2 - 1$$

$$F_{hitung} = 4,565$$

$$F_{tabel} = 3,14$$

Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh antara motivasi kerja dan stres kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $4,565 > F_{tabel} 3,14$ dan nilai signifikan yang diperoleh adalah $0,036 < 0,05$. Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y).

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini serta menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	,130	,103	3,37105

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 4.13 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dalam enilitian ini sebesar 0,360 hal ini menunjukkan arti bahwa 36% yang mempengaruhi variabel bebas yaitu (Motivasi Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,223 > t_{tabel} = 1,667$

dengan probabilitas sig pada variabel Motivasi Kerja $0,030 < 0,05$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Jufrizen, (2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini & Riyanto, (2017) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor secretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian di atas dapat dinyatakan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,236 > t_{tabel} = 1,667$ dengan probabilitas sig pada variabel Stres Kerja $0,029 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Manihuruk & Tirtayasa, (2020) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerja.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Setyowati, 2017), (Massie et al., 2018) dan (Iswari et al., 2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution, (2019) “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian F maka didapatkan nilai $F_{hitung} = 4,565 > F_{tabel} = 3,14$. Sedangkan nilai signifikan uji F adalah ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Prastiyo, 2019), (Sari et al., 2012), dan (Iswari et al., 2018) dengan hasil penelitian semua menunjukkan masing-masing pada setiap penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Payo, (2019) “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Telkom Medan Kota”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,130 hal ini berarti 13% variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sisanya sebesar 0,87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan. Diperoleh t_{hitung} 2,223 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.
2. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dimana H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan. Diperoleh t_{hitung} 2,236 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.
3. Secara simultan motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $4,565 > F_{tabel}$ 3,14 dan signifikan yang diperoleh adalah $0,036 < 0,05$.

5.2 Saran

1. Motivasi kerja

Diharapkan para atasan PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan dapat senantiasa memberikan dorongan serta semangat yang membangun jiwa para karyawan nya agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta memperbaiki kondisi suasana kerja agar kondusif.

2. Stres Kerja

Diharapkan para atasan PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan agar tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan, hal ini dapat menyebabkan stres yang tinggi dari berbagai tekanan. Dan juga para atasan dapat menambah jumlah libur agar para karyawan dapat beristirahat bersama keluarganya tanpa memikirkan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar supaya peneliti selanjutnya mampu menambahkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, beban kerja, dan sebagainya sehingga hasil yang di dapatkan lebih bervariasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan tetap pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Medan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan, tanpa melakukan wawancara, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.
3. Pengukuran variabel kinerja kerja hanya berdasarkan penilaian semata-mata atau diri sendiri sehingga memungkinkan para responden mengukur kinerja kerja mereka lebih rendah atau lebih tinggi seharusnya, untuk itu terjadinya bisa saja dapat dimungkinkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 142-150.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- 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/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ali, W. U., Raheem, A. R., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance : An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi , Pakistan. *Research Jurnal of Management Sciences*,3(7), 14–17. Retrieved from www.isca.in %5Cnwww.isca.me
- Ashfaq, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Creswell, J. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4 Edition). Yogyakarta: Pustaka pelajar. <https://doi.org/23020267>
- Dewi, A. A. A. C. T. B., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. *Jurnal Manajemen. Ilmu* 2(5), 88–91.
- Dhyan, P. R., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination

- Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1026. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fitri, H., Sari, R., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 4(1), 1204–1211.
- Garaika, D., & Darmanah, S.E., M. (2019). *Metode Penelitian*. Lampung: CV. HIRA TECH.
- 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), 1–8.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariant dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2). (ISSN 1693-7619), 176–184.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara. Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional USM*. 2(1),134-147.
- Hasiholan, D. L. B., & Magdalena, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 7–16.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Administrasi Of Management*, 1(1), 99–110.
- Iswari, I., Indra, R., Pradhanawati, & Ari. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani. Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1).27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 11. 2621–1572, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Penerbit: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 65. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 14). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018a). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No.02. 41-49
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2). 41-49
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ngatemin, N. & Arumwanti, W. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. 13(1), 80–92.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen* (Sinar Akad). Jakarta: Media Nusa Creative.
- Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J., & Olawoyim, O. (2014). an Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria. *Jurnal Ekonomika*, 338(4), 221–225.
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 23.
- Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi*. Jakarta: (Agency Bek).
- Putra, I. G. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 2745–2766.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1059–1072.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>

- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 9–15.
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 187–203. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097>
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1). 1-5. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.3630>
- Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2018a). Peningkatan Prestasi Belajar Mahasiswa Dengan Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, Vol. 2, No.1*. (ISSN 2579-63, 52–59).
- Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2018b). Peningkatan Prestasi Belajar Mahasiswa Dengan Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif.. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 52. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1755>
- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Hamid, N. (2012). *Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar Analysis Of The Effect Of Leadership, Motivation, And Job Stress On Employee Performance At Bank Syariah Mandiri, Makassar Branch Office*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tantra, S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), 58–63. <https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/view/1408>

- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 311–317.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 1-2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Zeb, A., Saeed, G., & Rehman, S. ur. (2015). The Impact Of Job Stress On Employee's Performance. Investigating The Moderating Effect Of Employess Motivation. *Journal City Universe Research*, 05(01).1-10

Titik Persentase Distribusi F Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
[http://junaidichaniago.wordpress.
com](http://junaidichaniago.wordpress.com)

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

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
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

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

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
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel Persentase Distribusi t

d.f = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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
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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK, WITEL MEDAN.

Responden yang terhormat

Saya Dita Gustia Ningsih adalah Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia (Persero) TBK, Witel Medan”** untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih. Semoga penelitian bermanfaat untuk kita semua.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (✓) sesuai jawaban yang anda pilih.

No :
Umur :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja (tahun) : 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 ()
Pendidikan Terakhir : D3 () S1 () S2 ()

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda cros check (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara.

Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut:

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

Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	“Balas Jasa”					
1.	Balas jasa yang saudara terima mampu untuk memenuhi kebutuhan saudara sekeluarga.					
	“Kondisi Kerja”					
2.	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan.					
3.	Saya puas terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang berperan dalam lingkungan kerja.					
	“Fasilitas Kerja”					
4.	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan.					
5.	Diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.					
	“Pengakuan Dari Atasan”					
6.	Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik.					
7.	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.					

Kuesioner Stres Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	“Tuntutan Tugas”					
8.	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
9.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan.					
	“Tuntutan Peran”					
10.	Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan.					
11.	Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki.					
	“Tuntutan Antar Pribadi”					
12.	Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan.					
13.	Kerja sama antar karyawan kurang harmonis.					
	“Struktur Organisasi”					
14.	Struktur organisasi yang dijalankan untuk memperkerjakan karyawan secara efektif dan efisien.					
15.	Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi diperusahaan ini.					
	“Kepemimpinan Organisasi”					
16.	Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif					
17.	Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target.					

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).

No.	Pernyataan.	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	“Kualitas Kerja”					
18.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.					
19.	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani.					
	“Sikap Kerja”					
20.	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.					
21.	Saya berhati-hati dalam bekerja.					
	“Bekerja Bersama Tim”					
22.	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.					
23.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.					
	“Tepat Waktu”					
24.	Saya hadir tepat waktu, pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
25.	Jika karyawan tidak hadir tepat waktu maka karyawan siap diberi hukuman.					

No. Responden	Kinerja Karyawan Y								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	5	4	5	5	4	36
2	4	5	4	5	5	5	5	5	38
3	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	4	4	4	5	4	36
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	5	5	5	5	4	4	36
11	4	4	5	4	5	5	5	4	36
12	5	5	5	5	5	5	4	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	5	4	4	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	5	5	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	3	5	5	2	2	4	5	29
22	4	5	5	4	5	4	5	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	3	31
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	3	5	5	5	5	38
26	5	5	5	5	4	5	5	3	37
27	5	5	5	5	4	5	3	3	35
28	5	5	4	4	4	5	4	3	34
29	5	5	5	4	4	4	3	3	33
30	5	5	5	4	4	3	4	5	35
31	5	5	5	4	4	4	3	4	34
32	5	3	4	4	4	4	4	4	32
33	5	3	4	4	4	4	3	4	31
34	4	4	3	4	4	4	4	4	31
35	5	5	3	5	5	5	5	5	38
36	4	4	5	5	4	5	5	4	36
37	4	5	4	5	5	5	5	5	38
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	4	39
40	5	5	5	4	4	4	5	4	36
41	4	4	5	4	4	4	4	4	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	5	5	5	5	5	4	37
46	4	4	5	5	4	5	5	5	37
47	5	5	5	5	5	5	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	4	4	4	4	5	4	4	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	5	5	4	4	34
54	4	4	4	4	4	4	4	3	31
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	3	5	5	2	2	4	5	29
57	4	5	5	4	5	4	5	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	3	31
59	5	4	3	4	4	4	4	4	32

60	5	3	3	4	4	4	4	4	31
61	4	4	3	4	4	4	4	4	31
62	4	4	3	4	4	4	4	4	31
63	3	4	3	3	5	3	3	4	28
64	5	5	5	5	5	4	5	5	39
65	4	4	4	4	4	5	5	5	35
66	4	4	4	4	5	4	4	4	33
67	5	5	5	3	5	5	5	5	38
68	5	5	4	4	4	4	4	5	35
69	5	5	5	5	5	4	5	5	39

No. Responden	MOTIVASI X1							JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	5	4	4	5	31
2	5	4	4	4	4	4	4	29
3	4	5	5	5	5	5	5	34
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	3	4	3	4	4	25
6	5	5	5	5	2	4	5	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	4	5	34
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	5	4	4	5	4	4	5	31
12	2	5	4	5	4	4	4	28
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	3	4	4	2	3	4	24
15	4	3	5	5	3	4	3	27
16	5	4	4	5	4	4	4	30
17	4	4	4	3	3	3	3	24
18	4	5	4	4	4	4	4	29
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	4	4	4	4	3	4	28
21	5	5	5	5	3	5	4	32
22	3	1	3	4	4	3	1	19
23	5	5	5	5	4	4	5	33
24	4	5	5	5	4	4	4	31
25	4	3	4	4	5	3	4	27
26	4	3	4	4	4	5	5	29
27	5	4	4	4	3	4	4	28
28	5	5	4	5	5	5	3	32
29	5	5	5	5	4	4	4	32
30	4	5	5	4	5	5	5	33
31	5	4	4	4	5	4	4	30
32	5	5	4	4	5	5	5	33
33	4	3	5	5	5	5	5	32
34	4	4	4	4	5	5	5	31
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	5	5	4	4	30
37	4	4	4	5	3	4	4	28
38	5	5	5	4	5	4	4	32
39	4	4	4	4	5	5	5	31
40	5	4	4	5	4	4	5	31
41	4	5	4	5	4	4	5	31
42	5	4	4	4	4	4	4	29
43	4	5	5	5	5	5	5	34
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	4	5	5	34
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	5	5	5	4	4	4	31
48	4	5	5	4	3	4	4	29

49	4	5	4	5	5	4	4	31
50	3	4	3	3	4	4	4	25
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	3	4	4	4	5	4	5	29
53	4	5	4	5	3	4	4	29
54	4	5	4	5	4	4	4	30
55	4	3	4	3	5	4	4	27
56	4	5	4	4	5	4	4	30
57	4	4	4	4	5	3	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	5	5	5	4	4	5	32
61	4	5	4	4	4	4	4	29
62	4	3	4	4	4	5	4	28
63	3	4	4	3	4	5	5	28
64	2	3	4	4	4	5	5	27
65	5	4	4	4	4	4	5	30
66	4	5	3	4	5	5	5	31
67	3	4	4	5	5	5	5	31
68	4	4	5	5	5	5	5	33
69	4	4	5	5	5	4	5	32

No. Responden	STRES KERJA X2										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
2	2	1	1	1	1	1	4	4	5	5	25
3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	26
4	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	24
5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	33
6	2	2	1	4	2	1	1	4	3	4	24
7	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	28
8	2	1	2	2	1	1	5	5	5	5	29
9	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	28
10	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	31
11	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	33
12	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	30
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
14	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	32
15	2	2	2	2	2	4	4	3	5	4	30
16	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	28
17	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
18	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	30
19	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	30
20	3	2	1	1	2	2	4	4	4	4	27
21	4	2	2	2	3	3	2	2	4	4	28
22	4	4	4	5	5	5	1	1	3	2	34
23	1	2	2	2	1	1	3	2	4	4	22
24	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	41
25	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	38
26	3	3	2	2	1	1	4	4	5	5	30
27	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	37
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	34
29	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	38
30	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	38
31	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	38
32	4	4	3	2	3	4	5	5	4	5	39

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	37
35	3	2	4	4	3	4	5	4	5	4	38
36	2	2	1	3	3	5	4	4	5	5	34
37	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	40
38	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	36
39	5	5	3	4	5	4	4	3	2	5	40
40	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	43
41	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	41
42	2	2	4	4	2	5	5	4	3	4	35
43	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	37
44	3	2	3	5	5	4	5	5	5	3	40
45	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	41
46	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	39
47	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
48	3	4	3	4	5	2	2	5	4	2	34
49	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	30
50	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	30
51	3	3	3	3	3	3	2	1	4	5	30
52	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	30
53	4	4	5	3	3	2	5	5	3	2	36
54	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	40
55	4	4	3	4	2	2	2	2	4	5	32
56	3	3	2	1	4	5	4	3	2	4	31
57	1	5	5	4	3	3	2	5	2	5	35
58	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	26
59	2	3	3	3	3	3	2	3	1	5	28
60	4	3	5	2	1	1	3	4	5	4	32
61	3	4	2	5	3	5	4	5	3	5	39
62	3	2	4	5	5	4	3	2	1	4	33
63	3	4	1	1	2	3	5	5	2	4	30
64	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	40
65	5	3	2	2	1	4	4	5	2	5	33
66	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	34
67	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	30
68	3	3	2	3	4	2	2	2	2	5	28
69	3	4	2	3	2	4	3	3	2	5	31

FREKUENSI DESKRPTIF DATA

Frequencies

Statistics

		USIA	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,20	1,52	1,12	3,54
Median		2,00	2,00	1,00	4,00
Minimum		1	1	1	1
Maximum		4	2	3	4

Frequency Table

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	20	29,0	29,0	29,0
	31-40	25	36,2	36,2	65,2
	41-50	14	20,3	20,3	85,5
	>50	10	14,5	14,5	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	33	47,8	47,8	47,8
	Laki-laki	36	52,2	52,2	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	63	91,3	91,3	91,3
	D3	4	5,8	5,8	97,1
	S2	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	5	7,2	7,2	7,2
	1-5 Tahun	3	4,3	4,3	11,6
	5-10 Tahun	11	15,9	15,9	27,5

>10 Tahun	50	72,5	72,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

FREKUENSI RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Frequencies

	Item 1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7
N Valid	69	69	69	69	69	69	69
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,19	4,26	4,26	4,41	4,20	4,22	4,35
Std. Error of Mean	,083	,096	,067	,072	,091	,071	,085
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	5	4	4	4	4	4
Std. Deviation	,692	,798	,560	,602	,759	,591	,703
Variance	,479	,637	,313	,362	,576	,349	,495
Range	3	4	2	2	3	2	4
Minimum	2	1	3	3	2	3	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5
Sum	289	294	294	304	290	291	300

Frequency Table

		Item1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang setuju	5	7,2	7,2	10,1
	Setuju	40	58,0	58,0	68,1
	Sangat setuju	22	31,9	31,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

		Item2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang setuju	9	13,0	13,0	14,5
	Setuju	29	42,0	42,0	56,5
	Sangat setuju	30	43,5	43,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5,8	5,8	5,8
	Setuju	43	62,3	62,3	68,1
	Sangat setuju	22	31,9	31,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5,8	5,8	5,8
	Setuju	33	47,8	47,8	53,6
	Sangat setuju	32	46,4	46,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang setuju	8	11,6	11,6	14,5
	Setuju	33	47,8	47,8	62,3
	Sangat setuju	26	37,7	37,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	8,7	8,7	8,7
	Setuju	42	60,9	60,9	69,6
	Sangat setuju	21	30,4	30,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang setuju	3	4,3	4,3	5,8
	Setuju	35	50,7	50,7	56,5
	Sangat setuju	30	43,5	43,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

FREKUENSI RESPONDEN VARIABEL STRES KERJA (X2)

Frequencies

Statistics										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2,91	2,97	2,74	3,03	2,97	3,07	3,68	3,74	3,81	4,26
Std. Error of Mean	,133	,134	,128	,138	,150	,149	,125	,133	,146	,116
Median	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5
Std. Deviation	1,108	1,111	1,066	1,150	1,248	1,240	1,036	1,107	1,216	,965
Variance	1,228	1,234	1,137	1,323	1,558	1,539	1,073	1,225	1,479	,931
Range	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	201	205	189	209	205	212	254	258	263	294

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	11,6	11,6	11,6
	Tidak setuju	14	20,3	20,3	31,9
	Kurang setuju	30	43,5	43,5	75,4
	Setuju	10	14,5	14,5	89,9
	Sangat setuju	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	8,7	8,7	8,7
	Tidak setuju	19	27,5	27,5	36,2
	Kurang setuju	21	30,4	30,4	66,7
	Setuju	17	24,6	24,6	91,3
	Sangat setuju	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	11,6	11,6	11,6
	Tidak setuju	22	31,9	31,9	43,5
	Kurang setuju	23	33,3	33,3	76,8
	Setuju	12	17,4	17,4	94,2
	Sangat setuju	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	10,1	10,1	10,1
	Tidak setuju	16	23,2	23,2	33,3
	Kurang setuju	21	30,4	30,4	63,8
	Setuju	18	26,1	26,1	89,9
	Sangat setuju	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	13,0	13,0	13,0
	Tidak setuju	18	26,1	26,1	39,1
	Kurang setuju	17	24,6	24,6	63,8
	Setuju	16	23,2	23,2	87,0
	Sangat setuju	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	13,0	13,0	13,0
	Tidak setuju	14	20,3	20,3	33,3
	Kurang setuju	18	26,1	26,1	59,4
	Setuju	19	27,5	27,5	87,0
	Sangat setuju	9	13,0	13,0	100,0

Total	69	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
Tidak setuju	7	10,1	10,1	14,5
Kurang setuju	12	17,4	17,4	31,9
Setuju	34	49,3	49,3	81,2
Sangat setuju	13	18,8	18,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
Tidak setuju	6	8,7	8,7	13,0
Kurang setuju	17	24,6	24,6	37,7
Setuju	23	33,3	33,3	71,0
Sangat setuju	20	29,0	29,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
Tidak setuju	10	14,5	14,5	18,8
Kurang setuju	10	14,5	14,5	33,3
Setuju	20	29,0	29,0	62,3
Sangat setuju	26	37,7	37,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
Tidak setuju	3	4,3	4,3	7,2
Kurang setuju	4	5,8	5,8	13,0
Setuju	26	37,7	37,7	50,7
Sangat setuju	34	49,3	49,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

FREKUENSI RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Frequencies

		Statistics							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,32	4,29	4,33	4,26	4,29	4,28	4,26	4,10
Std. Error of Mean		,073	,078	,084	,070	,080	,085	,076	,078
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	5	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,606	,644	,700	,585	,666	,705	,634	,645
Variance		,367	,415	,490	,343	,444	,497	,402	,416
Range		2	2	2	2	3	3	2	2
Minimum		3	3	3	3	2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		298	296	299	294	296	295	294	283

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	7,2	7,2	7,2
	Setuju	37	53,6	53,6	60,9
	Sangat setuju	27	39,1	39,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	10,1	10,1	10,1
	Setuju	35	50,7	50,7	60,9
	Sangat setuju	27	39,1	39,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	13,0	13,0	13,0
	Setuju	28	40,6	40,6	53,6
	Sangat setuju	32	46,4	46,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	7,2	7,2	7,2
	Setuju	41	59,4	59,4	66,7
	Sangat setuju	23	33,3	33,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang setuju	2	2,9	2,9	5,8
	Setuju	39	56,5	56,5	62,3
	Sangat setuju	26	37,7	37,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang setuju	4	5,8	5,8	8,7
	Setuju	36	52,2	52,2	60,9
	Sangat setuju	27	39,1	39,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	10,1	10,1	10,1
	Setuju	37	53,6	53,6	63,8
	Sangat setuju	25	36,2	36,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	15,9	15,9	15,9
	Setuju	40	58,0	58,0	73,9
	Sangat setuju	18	26,1	26,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X1)

Correlations

		Correlations							
		Item 1	Item2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	total
Item 1	Pearson Correlation	1	,336**	,365**	,273*	,010	,042	,135	,497**
	Sig. (2-tailed)		,005	,002	,023	,934	,730	,268	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 2	Pearson Correlation	,336**	1	,471**	,419**	,154	,283*	,412**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000	,206	,018	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 3	Pearson Correlation	,365**	,471**	1	,554**	,116	,315**	,364**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,343	,008	,002	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 4	Pearson Correlation	,273*	,419**	,554**	1	,075	,244*	,252*	,619**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,542	,043	,037	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 5	Pearson Correlation	,010	,154	,116	,075	1	,392**	,307*	,494**
	Sig. (2-tailed)	,934	,206	,343	,542		,001	,010	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 6	Pearson Correlation	,042	,283*	,315**	,244*	,392**	1	,558**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,730	,018	,008	,043	,001		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 7	Pearson Correlation	,135	,412**	,364**	,252*	,307*	,558**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,268	,000	,002	,037	,010	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Total	Pearson Correlation	,497**	,724**	,701**	,619**	,494**	,635**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

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

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

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)

Correlations

		Correlations								
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	total
y.1	Pearson Correlation	1	,664**	,370**	,301*	,460**	,514**	,316**	,142	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,012	,000	,000	,008	,245	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.2	Pearson Correlation	,664**	1	,500**	,343**	,624**	,534**	,497**	,211	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,000	,000	,000	,081	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.3	Pearson Correlation	,370**	,500**	1	,502**	,231	,288*	,464**	,217	,655**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,056	,016	,000	,073	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.4	Pearson Correlation	,301*	,343**	,502**	1	,218	,394**	,488**	,279*	,633**
	Sig. (2-tailed)	,012	,004	,000		,072	,001	,000	,020	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.5	Pearson Correlation	,460**	,624**	,231	,218	1	,704**	,480**	,238*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,056	,072		,000	,000	,048	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.6	Pearson Correlation	,514**	,534**	,288*	,394**	,704**	1	,528**	,067	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,016	,001	,000		,000	,584	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.7	Pearson Correlation	,316**	,497**	,464**	,488**	,480**	,528**	1	,474**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
y.8	Pearson Correlation	,142	,211	,217	,279*	,238*	,067	,474**	1	,474**
	Sig. (2-tailed)	,245	,081	,073	,020	,048	,584	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
total	Pearson Correlation	,682**	,798**	,655**	,633**	,728**	,742**	,773**	,474**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	69	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	7

UJI RELIABILITAS STRES KERJA (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	69	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	10

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	69	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	8

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi 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
1	,360 ^a	,130	,103	3,37105

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,802	2	55,901	4,919	,010 ^b
	Residual	750,024	66	11,364		
	Total	861,826	68			

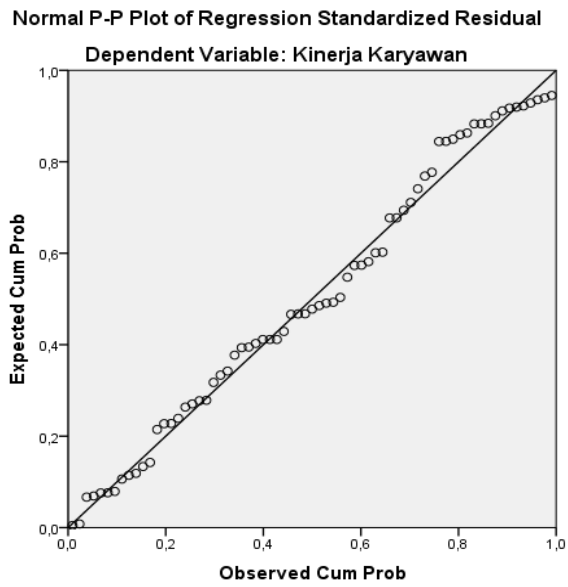
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

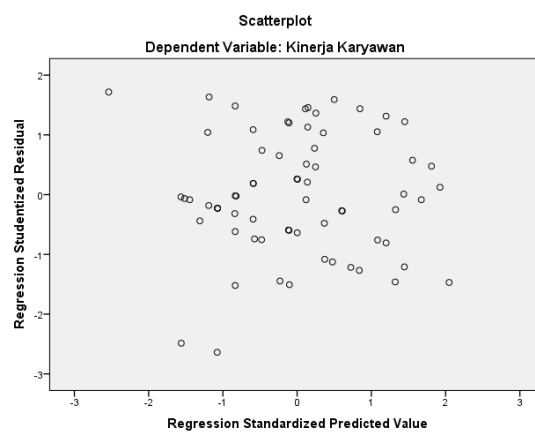
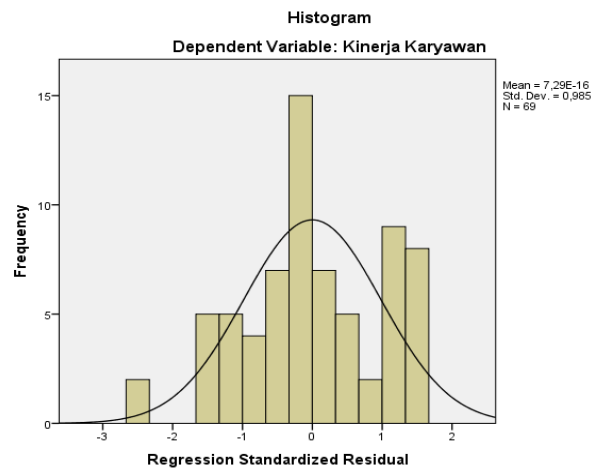
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,802	4,783		4,140	,000		
	Motivasi Kerja	,310	,140	,255	2,223	,030	1,000	1,000
	Stres Kerja	,152	,068	,257	2,236	,029	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI MULTIKOLINERITAS DATA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,32110856
Most Extreme Differences	Absolute	,094

	Positive	,062
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Stres Kerja
1	1	2,973	1,000	,00	,00	,00
	2	,023	11,361	,03	,11	,89
	3	,004	26,367	,97	,89	,11

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,8764	36,7554	34,1304	1,28224	69
Std. Predicted Value	-2,538	2,047	,000	1,000	69
Standard Error of Predicted Value	,406	1,773	,663	,236	69
Adjusted Predicted Value	29,4497	37,1629	34,1081	1,34373	69
Residual	-8,74988	5,39088	,00000	3,32111	69
Std. Residual	-2,596	1,599	,000	,985	69
Stud. Residual	-2,640	1,719	,003	1,010	69
Deleted Residual	-9,04912	6,55029	,02237	3,49141	69
Stud. Deleted Residual	-2,770	1,745	,001	1,023	69
Mahal. Distance	,003	17,834	1,971	2,757	69
Cook's Distance	,000	,274	,018	,038	69
Centered Leverage Value	,000	,262	,029	,041	69

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,802	4,783		4,140	,000
	Motivasi Kerja	,310	,140	,255	2,223	,030
	Stres kerja	,152	,068	,257	2,236	,029

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	24,954	4,315		5,783	,000
	Motivasi Kerja	,307	,144	,253	2,137	,036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,979	1	54,979	4,565	,036 ^b
	Residual	806,847	67	12,042		
	Total	861,826	68			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 1 Medan 20258 Telp. (061) 6623301, Fax: (061) 6623474
Website: http://www.umsu.ac.id Email: rector@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : DITA GUSTIA NINGSIH
NPM : 1805160356
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar.,M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	Revisi link ke link dan data	3/03 2022	
BAB II	Revisi bagian foto & kutipan	3/03 22	
BAB III	Revisi bagian cover & kata	6/3 22	
Daftar Pustaka	ok	11/3 22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	ok	11/3 22	
Persetujuan Seminar Proposal	acc	12/3 22	

Medan, 2022

Dikeketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

(Drs. Muhammad Elfi Azhar.,M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 208 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 02 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dita Gustia Ningsih
N P M : 1805160356
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk

Dosen Pembimbing : Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 02 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 01 Rajab 1443 H
02 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :
1. Pertiinggal



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2090/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dita Gustia Ningsih
NPM : 1805160356
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Analisis pengaruh kerja mempunyai ruang lingkup yang sangat luas dan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan, maka penulis hanya akan membahas tentang pengaruh motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai untuk menilai pengaruh kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Dita Gustia Ningsih)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2090/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2022

Nama Mahasiswa : Dita Gustia Ningsih
NPM : 1805160356
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/1/2022
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si

21/1/2022

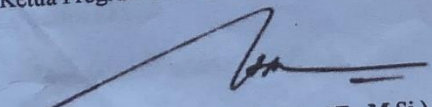
Judul Disetujui^{***)}


Pengaruh Motivasi kerja Dan
Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Medan, 24 Januari, 2022.

Dosen Pembimbing

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)


(.....)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Prestasi | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 208 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 01 Rajab 1443 H
02 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia (Persero), Tbk
Jln.H.M.Yamin No.13 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dita Gustia Ningsih
Npm : 1805160356
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal

: Tel.58/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Nomor
Medan, 09 Februari 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 208/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 02 Februari 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 15 Februari 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI RISET	PEMBIMBING
1	Dita Gustia Ningsih	1805160356	Human Capital	Hida Triwarance / 820055

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

- Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
- Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.

7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT. Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN



UMSU
Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 1568/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Dzulqaidah 1443 H
15 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia (Persero), Tbk
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dita Gustia Ningsih**
N P M : **1805160356**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk Witel Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



: Tel.233/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Nomor

Medan, 14 Juli 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Izin Riset Pendahuluan**

Dengan hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 208/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 02 Februari 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No.Tel.58/PD 520/R1W-1A1P0000/2022, tanggal 09 Februari 2022 Perihal: Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Dengan ini diberitahukan bahwa **Dita Gustia Ningsih** , **NPM. 1805160356** telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 15 Februari 2022 s/d Selesai 2022 di Human Capital Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN

Witel Medan
KOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. M. Yamin, S.H. No. 13
(0234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis , 24 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yangkan bahwa :

N a m a : Dita Gustia Ningsih
N .P.M. : 1805160356
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Agustus 2000
Alamat Rumah : Jl.Datuk Kabu Pasar 3 Tembung Gg. Rahmat No.3
JudulProposal :Pengaruh Motivasi Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	perbaiki latar belakang , identifikasi masalah, batasan masalah
Bab II	tambahan teori min 4
Bab III	uji Normalitas menggunakan metode plots
Lainnya	Rapikan daftar pustaka
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis , 24 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Saprinal Manurung, SE., MA.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis , 24 Maret 2022** menerangkan bahwa:

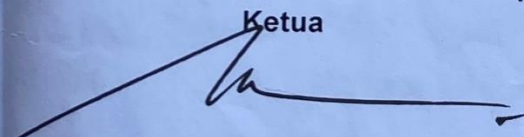
Nama : Dita Gustia Ningsih
N .P.M. : 1805160356
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Agustus 2000
Alamat Rumah : Jl.Datuk Kabu Pasar 3 Tembung Gg. Rahmat No.3
JudulProposal :Pengaruh Motivasi Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.*

Medan, Kamis , 24 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

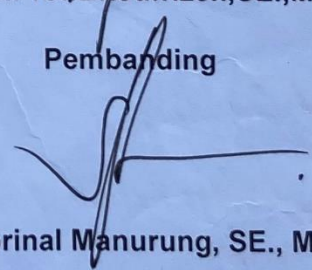
Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing

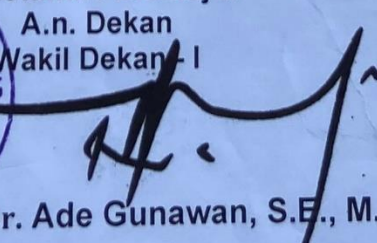

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Pemanding


Saprinal Manurung, SE., MA.



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : DITA GUSTIA NINGSIH
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 20 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Datuk kabu psr III Gg. Rahmat No.3
Anak ke : 3 dari 6 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Jhon Hendri Koto
Ibu : Sari
Alamat : Jl. Datuk kabu psr III Gg. Rahmat No.3

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 07 Medan
2. SMP Negeri 4 Medan
3. SMA Negeri 8 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan , Juli 2022



DITA GUSTIA NINGSIH