

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN
KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

ADE IKE MARIA SINAGA

14.832.0312



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2017

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara.
Nama Mahasiswa : Ade Ike Maria Sinaga
No.Stambuk : 148320312
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II

(Dra. Ismaniah, LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan

(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Tahun Lulus

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu. 2) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu. 3) Untuk mengetahui apakah stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 52 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai random sampling, sampel yang diambil sebanyak 34 orang karyawan di Biro Perekonomian kantor Gubernur Sumatera Utara. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu stres kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai probabilitas sebesar 0,013 serta variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai probabilitasnya sebesar 0,056. Secara simultan variabel stres kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai probabilitasnya sebesar 27,953.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The study to determine is : 1) to know whether work stress has a significant positive effect on employee performance at Economic Bureau of the Governor Office of North Sumatera. 2) To know whether the motivation has a significant positive effect on employee performance at the Economic Bureau of the Governor Office North Sumatera . 3) To know whether work stress and motivation have a significant positive effect on employee performance at Economic Bureau of the Governor Office of North Sumatera. This type of research is description quantitative. The population in this study were 52 employee. The sampling technique used by random sampling. Samples taken as many as 34 people in Economic Bureau of the Office of the Governor of North Sumatera. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. The result of the work stress is positively influenced the employee performance, where the probability value is 0,013 and variable of motivation have positive effect and not significant to employee performance where the probability value is 0,056 simultaneously the stress work and motivation have a positive effect significant to employee performance where the probability value is 27,953.

Kata Kunci : Work Stress, Motivation, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Puji Tuhan kepada Yesus Kristus, buat semua kemurahan dan kasih setia-Nya dan buat keluarga, kekasih hati, beserta sahabat-sahabat yang telah mendoakan dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I dan sekaligus sebagai dosen pembimbing I saya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengkoreksi serta memberikan bimbingan, motivasi, saran dan juga masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku dosen pembimbing II saya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan bimbingan, motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ervin Hutahaean, SE selaku pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan riset pengambilan data untuk keperluan penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa saya ucapkan terimakasih tak terhingga untuk kedua orangtua saya Bapak Tohona Sinaga dan Ibu Froldy Hasugian yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril maupun material serta mendoakan kelancaran perkuliahan saya, serta berkat doa mereka lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih saya ucapkan kepada abang saya Henry Sinaga dan adik saya Fery Imanuel Sinaga karena telah memberikan saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk kamu pujaan hati saya Denis Hutahaean yang telah memberikan dukungan dan doa, baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada sahabat terbaik yang saya sayangi Tuti Hutasoit dan Risnawati yang telah memberikan saya motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Terima kasih saya ucapkan kepada teman-teman seperjuangan saya yang saya sayangi Laura Lingga, kak Desi Purnama Sari, dan semua teman-teman 1 stambuk 2014 serta yang lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 15 Februari 2018

Penulis

ADE IKE MARIA SINAGA

148320312

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Puji Tuhan kepada Yesus Kristus, buat semua kemurahan dan kasih setia-Nya dan buat keluarga, kekasih hati, beserta sahabat-sahabat yang telah mendoakan dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I dan sekaligus sebagai dosen pembimbing I saya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengkoreksi serta memberikan bimbingan, motivasi, saran dan juga masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku dosen pembimbing II saya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengkoreksi serta memberikan bimbingan, motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ervin Hutahaean, SE selaku pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan riset pengambilan data untuk keperluan penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa saya ucapkan terimakasih tak terhingga untuk kedua orangtua saya Bapak Tohona Sinaga dan Ibu Froldy Hasugian yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril maupun material serta mendoakan kelancaran perkuliahan saya, serta berkat doa mereka lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih saya ucapkan kepada abang saya Henry Sinaga dan adik saya Fery Imanuel Sinaga karena telah memberikan saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk kamu pujaan hati saya Denis Hutahaean yang telah memberikan dukungan dan doa, baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada sahabat terbaik yang saya sayangi Tuti Hutasoit dan Risnawati yang telah memberikan saya motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Terima kasih saya ucapkan kepada teman-teman seperjuangan saya yang saya sayangi Laura Lingga, kak Desi Purnama Sari, dan semua teman-teman 1 stambuk 2014 serta yang lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

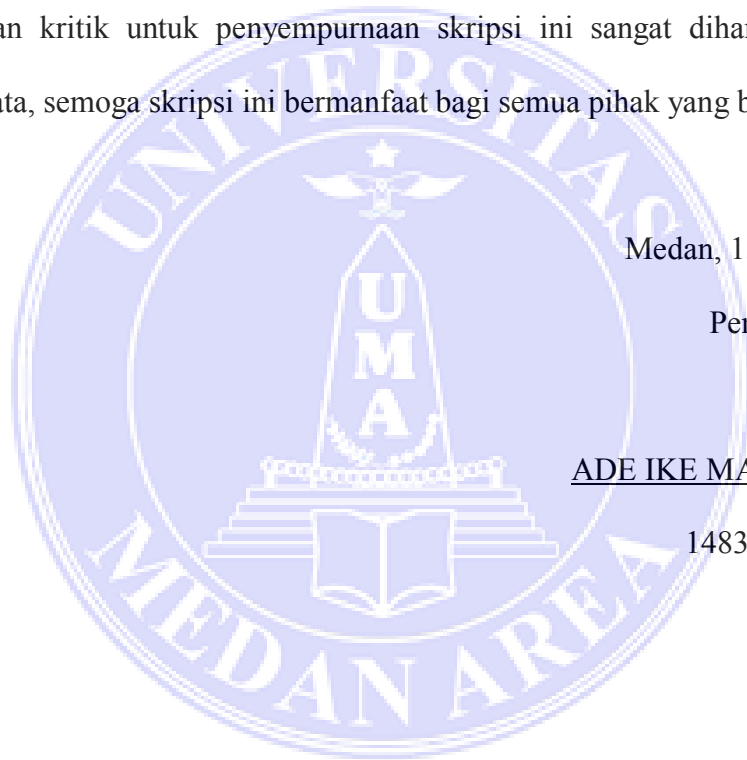
Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 15 Februari 2018

Penulis

ADE IKE MARIA SINAGA

148320312




DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATAPENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
2.1 Stres Kerja.....	5
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	5
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	6
2.1.3 Indikator Stres Kerja	8
2.2 Motivasi.....	9
2.2.1 Pengertian Motivasi	9
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	11
2.2.3 Indikator Motivasi.....	12
2.3 Kinerja.....	13
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Konseptual	17
2.6 Hipotesis.....	17

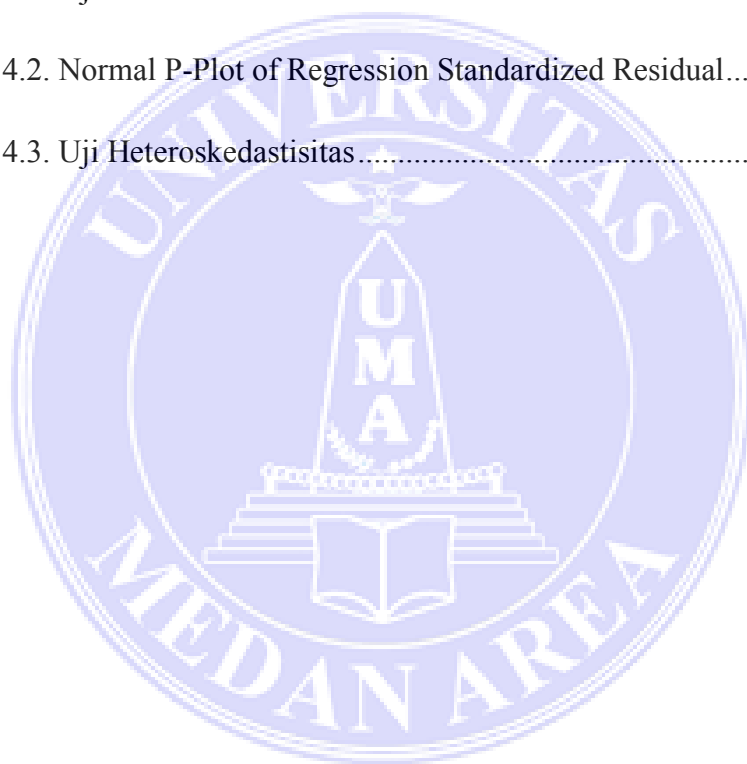
BAB III	METODE PENELITIAN	18
3.1	Jenis Penelitian.....	18
3.2	Lokasi Penelitian.....	18
3.3	Waktu Penelitian.....	18
3.4	Populasi dan Sampel	19
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	20
3.6	Jenis dan Sumber Data.....	22
	3.6.1 Jenis Data	22
	3.6.2 Sumber Data.....	22
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.8	Teknik Analisis Data.....	24
	1. Uji Validitas dan Reliabilitas	24
	2. Uji Asumsi Klasik.....	25
	a. Uji Normalitas.....	25
	b. Uji Multikolinearitas	25
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	26
	3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	26
	4. Uji Hipotesis.....	27
	a. Koefisien Determinan (R^2).....	27
	b. Uji Simultan (Uji F)	27
	c. Uji Parsial (Uji t).....	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Hasil Penelitian	29
	4.1.1 Gambaran Umum Instansi.....	29
	4.1.2 Visi dan Misi Instansi.....	30
	4.1.3 Struktur Organisasi Instansi	30
	4.1.4 Penyajian Data Angket Responden.....	38
4.2	Hasil Analisis Data.....	39
	4.2.1 Validitas dan Reliabiitas	39
	1) Pengujian Validitas	39

2) Pengujian Reliabilitas.....	42
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
1) Uji Normalitas Data.....	43
2) Uji Multikolinearitas.....	45
3) Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.2.4 Uji Hipotesis.....	49
1) Koefisien Determinasi (R^2).....	49
2) Uji Simultan (Uji F).....	50
3) Uji Parsial (Uji t).....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
Daftar Pustaka.....	56
Lampiran	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	17
Gambar 2.2. Struktur Organisasi Biro Perekonomian	32
Gambar 4.1. Uji Normalitas	44
Gambar 4.2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual	44
Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas	47



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian.....	19
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert.....	24
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2. Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.3. Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....	40
Tabel 4.4. Validitas Variabel Motivasi (X2).....	41
Tabel 4.5. Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	41
Tabel 4.6. Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	42
Tabel 4.7. Reliabilitas Variabel Motivasi.....	42
Tabel 4.8. Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 4.9. Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.10. Uji Multikolinieritas.....	46
Tabel 4.11. Uji Heteroskedastisitas.....	47
Tabel 4.12. Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.14. Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel 4.15. Uji Parsial (Uji t).....	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam meningkatkan kinerja, suatu organisasi perlu merencanakan strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mathis (2009: 378) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang ada dalam perusahaan dan badan pemerintahan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Untuk memotivasi para karyawan, biasanya setiap perusahaan mengadakan penilaian atas kinerja para karyawannya.

Menurut Sunyoto (2012: 17) bahwa diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas, dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan

tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan/ pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Adanya motivasi dalam diri karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak termotivasi, maka produktivitas ataupun kinerjanya akan menurun. Menurut Robbins (2006: 368) mengatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif yang menguntungkan diharapkan akan memacu kinerja pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Stres kerja berdampak positif antara lain: memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja dimasa selanjutnya. Menurut Mangkunegara (2002: 22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara adalah salah satu badan pemerintahan yang selama ini bergerak dibidang pengembangan sumber daya alam, pengembangan usaha ekonomi daerah, pengembangan distribusi, pengembangan produksi pangan dan agrobisnis. Masalah kinerja yang terjadi di Biro Perekonomian Kantor Gubsu yaitu kurangnya kerja sama diantara pegawai untuk menyelesaikan tugasnya serta kurangnya tingkat ketepatan waktu dalam bekerja untuk pencapaian prestasi. Biro Perekonomian Gubernur Sumatera Utara setiap tahunnya selalu memperhatikan kinerja pegawainya dan mempunyai

komitmen untuk usahanya dengan secara maksimal dan menciptakan lingkungan yang mendorong para pegawai untuk mengembangkan potensinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu?
3. Apakah stres kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah kontribusi guna memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah stres kerja, motivasi serta kaitannya dengan kinerja pegawai.
2. Bagi Kantor Pemerintah, diharapkan menjadi bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui perbaikan stres dan motivasi.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres (*stress*) ialah tekanan dari lingkungan yang mengakibatkan timbulnya tanggapan negatif atau positif secara psikologikal dan physikal dari individu yang terkena. Jika tanggapannya negatif, disebut *distress* dan jika positif disebut *eustress*. Stres yang datang dari lingkungan itu disebut *stressor* (penekan). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi seseorang (Handoko, 2000: 200). Dikatakan lebih lanjut, stres yang terlalu besar dapat mengancam perilaku seseorang untuk menghadapi lingkungan yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Wahjono, (2010: 107) stres menunjukkan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005: 29).

Menurut Robbins (2008: 368) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya

yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Veithzal (2004: 516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya tidak keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006: 128), ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres, diantaranya adalah:

a) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik.

b) Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi jika karyawan

diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antara pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat differensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

e) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam

jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak patuh.

f) Siklus hidup organisasi

Organisasi berjalan melewati siklus: didirikan, tumbuh, menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi yaitu: pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

2.1.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins & Timothy A. Judge (2008:375), adalah sebagai berikut:

- a. Kemangkiran kerja, adalah ketidakhadiran pekerja yang tidak dapat hukuman.
- b. Tingginya perputaran tenaga kerja, adalah kadar/ intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
- c. Terjadinya kecelakaan, adalah kecelakaan yang berhubungan dengan aktivitas kerja termasuk timbul karena hubungan kerja.

- d. Dimana individu menjadi mudah bosan, yakni ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan.
- e. Mudah tersinggung, yakni perebutan kedudukan dan persaingan ketat untuk memperoleh kemajuan.
- f. Kesehatan individu menjadi menurun, merupakan tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja.
- g. Pribadi yang temperamental, kondisi dimana keadaan tubuh tertanggung karena tekanan psikologis.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Menurut Veitzal (2009: 837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan tersebut dapat berupa materil dan nonmateril, yang akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil

kerja. Dengan demikian, ada faktor-faktor yang mendorong seseorang tersebut untuk berbuat atau bertindak.

Menurut Hasibuan (2008: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Menurut Siagian (2002: 102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh motivasi tertentu. motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan, yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Dari keseluruhan dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan

bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan. Maka diharapkan pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan menyakini juga bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

2.2.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ardana, dkk (2008: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Karakteristik Individu
 - a) Minat
 - b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
 - c) Kebutuhan individual
 - d) Kemampuan atau kompetensi
 - e) Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a) Faktor lingkungan pekerjaan
 - 1) Gaji dan benefit yang diterima
 - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 3) Supervisi
 - 4) Hubungan antar manusia

- 5) Kondisi pekerjaan, seperti: jam kerja, lingkungan fisik, dan sebagainya.
 - 6) Budaya organisasi
- b) Faktor dalam pekerjaan
- 1) Sifat pekerjaan
 - 2) Rancangan tugas/ pekerjaan
 - 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 - 4) Tingkat/ besarnya tanggung jawab yang diberikan
 - 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
 - 6) Adanya kepuasan dari pekerjaan

2.2.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Hardjosoedarmo (2001: 70) adalah:

1. Intrinsik
 - a) Peluang untuk maju
 - b) Pengakuan atau penghargaan
 - c) Keberhasilan
 - d) Tanggung jawab
2. Ekstrinsik
 - a) Gaji (*salary*)
 - b) Kebijakan Perusahaan
 - c) Lingkungan kerja
 - d) Hubungan kerja

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel prseorangan dan lingkungan Mondy (2008: 16).

Menurut Mangkunegara (2006: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Triguno (2005: 38) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja.

Menurut Simamora (2006: 147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi menurut Mangkunegara (2006: 67) adalah:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2001: 34), indikator kinerja pegawai terdiri dari:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan serta tingkat kecepatan dan produktivitas dalam penyelesaian tugas.

b. Kualitas pelayanan

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja tingkat dan ketepatan terhadap pelaksanaan tugas.

c. Kerja sama

Tingkat kemampuan dalam bekerja dengan team dalam penyelesaian tugas.

d. Pemanfaatan waktu

Tingkat ketetapan waktu dalam bekerja untuk pencapaian prestasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

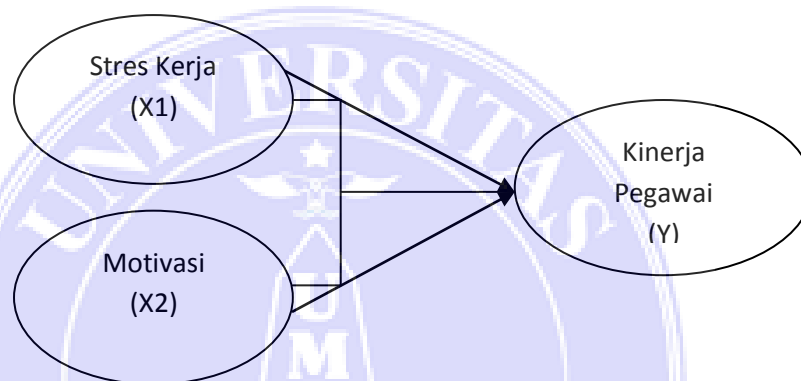
Nama Penelitian	Nama Judul	Hasil
Margareth (2012)	Pengaruh Stres kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai (Kasus pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Noviansyah (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Karena besarnya dampak stres kerja dan motivasi pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja adalah 0.89% dan sisanya 11% dipengaruhi oleh selain variabel stres kerja dan motivasi misalnya disiplin kerja, pengalaman kerja, k3 dan lain-lain.

Sumber : Hasil Kajian Penulis, 2017

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Umar (2008: 215) kerangka konseptual adalah suatu kerangka berpikir tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah riset.

Berdasarkan uraian diatas maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu.
3. Stres kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Kantor Gubsu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai objek yang diteliti dilakukan dengan pengujian statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Biro Perekonomian Lt. 5 Kantor Gubernur Sumatera Utara yang beralamat di Jln, Diponegoro Medan, Sumatera Utara.

3.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini yang dilaksanakan selama 5 bulan yaitu bulan Januari sampai dengan Mei 2017.

Tabel 3.1
Rincian waktu penelitian

No	Kegiatan	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt
1	Pembuatan dan Seminar Proposal								
2	Pengambilan Data/Survei								
3	Seminar Proposal								
4	Pengumpulan Data								
5	Seminar Hasil								
6	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi								
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau								

3.4 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Sugiyono (2010: 72) bahwa “populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek”. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubsu sebanyak 52 orang.

2) Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti dihadapkan pada populasi yang jumlahnya terdefinisi atau terbatas. Untuk menentukan jumlah sampel, maka penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar, 2002: 141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{52}{1+(52)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{52}{1+(52)(0,01)}$$

$$n = \frac{52}{1+0,52}$$

$$n = \frac{52}{1,52} = 34,2 = 34$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010: 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu:

a) Variabel Independent (X), yang terdiri dari:

1) Stres kerja (X₁)

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami atau perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik

dan psikis pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja baik secara positif maupun negatif.

2) Motivasi (X_2)

Menurut Hasibuan (2008: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b) Variabel Dependent (Y), yang terdiri dari:

1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang telah mengorbankan waktu dan tenaganya dapat pencapaian dari perusahaan.

Variabel dalam penelitian ini didefinisikan berdasarkan jenis variabel dan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stres kerja (X_1)	Kondisi yang dialami atau perasaan yang tertekan yang dialami oleh pegawai yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis pegawai. (Robbins: 2008)	a. Kemangkiran kerja b. Tingginya perputaran tenaga kerja c. Terjadinya kecelakaan d. Dimana individu menjadi mudah bosan e. Mudah tersinggung f. Kesehatan individu mudah menurun g. Pribadi yang temperamental	Likert
Motivasi (X_2)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang,	a. Peluang untuk maju b. Pengakuan atau penghargaan	Likert

	agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan: 2008)	c. Keberhasilan d. Tanggung jawab e. Gaji (salary) f. Kebijakan perusahaan g. Lingkungan kerja h. Hubungan kerja	
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/ pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara: 2006)	a. Kualitas pelayanan b. Kuantitas pekerjaan c. Kerja sama d. Pemanfaatan waktu	Likert

3.6 Jenis dan Sumber data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka.

3.6.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010; 193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

- 1) Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survey lapangan terdiri dari:
 - a) Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
 - b) Wawancara (interview) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Bagian Biro Perekonomian Kantor Gubsu.
 - c) Daftar pertanyaan (quisioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada pegawai Biro Perekonomian Kantor Gubsu.

Table 3.3
Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

- 2) Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom Correlated Item- Total Corelation) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan tersebut menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Bila korelasi positif dan signifikan maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005: 120). Menurut Ghozali dan Kuncoro (dalam Ginting dan Situmorang, 2008: 179) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Menurut Ghozali jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan reliabel.
- b. Menurut Kuncoro jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ maka pertanyaan reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dilakukan melalui analisis Kolmogorov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp. Sig. (2- tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal (Ginting dan Situmorang, 2008: 62)

b. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independent yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya, gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa

dipakai adalah nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ginting dan Situmorang, 2008: 73).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Ginting dan Situmorang, 2008: 73).

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 18.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Pelatihan)

X₂ = Variabel bebas (Disiplin kerja)

a = Konstanta

4) Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan motivasi kerja dan pengalaman kerja dalam menerangkan variasi produktivitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti motivasi kerja dan pengalaman kerja memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi produktivitas karyawan dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan motivasi kerja dan pengalaman kerja secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan produktivitas karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F hitung dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung adalah: $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ (variabel secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ (variabel secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat). Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Motivasi

b₁, b₂ = Koefisien Regresi Berganda

a = Konstanta

e = Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pada tabel coefficients.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, Komang, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arep, Anwar, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, A. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, H. Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamalik, Oemar, 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Organisasi & Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutagaol, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Jakarta.
- Ishak. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi 3, Jakarta : Erlangga.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- , 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- , 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- , 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Erlangga, Jakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindrasadao Pe, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Ashar Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Triguno, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Umar, Husein, 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Rajawali Press, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Iman, 2010. *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

LAMPIRAN.1

**KUESIONER
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN
KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA**

Dengan Hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi strata 1 (S1), saya Ade Ike Maria Sinaga, NPM 14.832.0312 mahasiswa program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharapkan ketersediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia Tahun				
2	Jenis kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan	
3	Tingkat Pendidikan	1	SMA	2	Diploma	3 S1
4	Masa kerja Tahun				

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/ Ibu/ Sdra/ Sdri anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu/ Sdra/ Sdri memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari. Apapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

I. Pernyataan Variabel Bebas X1(Stres Kerja)

No	Pernyataan	STS	S	KS	TS	SS
1.	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya saat ini					
2.	Saya puas dengan hasil penilaian pekerjaan saya yang dilakukan dengan adil					
3.	Saya selalu mempersiapkan dengan baik segala sesuatu yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya					
4.	Saya selalu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada					
5.	Kreativitas dan inovasi saya terpacu dengan adanya dukungan yang diberikan instansi					

II. Pernyataan Variabel Bebas X2 (Motivasi)

No	Pernyataan	STS	S	KS	TS	SS
1.	Saya puas memperoleh pujian untuk pekerjaan yang telah saya lakukan dengan baik.					
2.	Saya selalu mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya yang maksimal.					
3.	Tingkat keberhasilan kerja saya tinggi.					
4.	Gaji yang saya terima membuat saya termotivasi dalam bekerja.					
5.	Ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas kesehatan yang diberikan kantor memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.					

III. Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	STS	S	KS	TS	SS
1.	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang diberikan instansi					
2.	Pegawai menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif					
3.	Pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi.					
4.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja di bidang/ divisi lainnya dalam instansi.					
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					

LAMPIRAN.2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS STRES KERJA (X1)

STRES1	STRES2	STRES3	STRES4	STRES5
4	4	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	4	3
3	3	4	3	3
5	5	5	5	5
5	5	4	5	3
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

LAMPIRAN.3

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Correlations

		STRESS1	STRES S2	STRES S3	STRES S4	STRES S5	TOTAL
STRES S1	Pearson	1	.931**	.760**	.688**	.465	.911**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.005	.081	.000
	N	15	15	15	15	15	15
STRES S2	Pearson	.931**	1	.807**	.717**	.511	.936**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.051	.000
	N	15	15	15	15	15	15
STRES S3	Pearson	.760**	.807**	1	.395	.634*	.843**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.145	.011	.000
	N	15	15	15	15	15	15
STRES S4	Pearson	.688**	.717**	.395	1	.584*	.799**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.145		.022	.000
	N	15	15	15	15	15	15
STRES S5	Pearson	.465	.511	.634*	.584*	1	.751**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.081	.051	.011	.022		.001
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson	.911**	.936**	.843**	.799**	.751**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN.4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI (X2)

MOTIVASI1	MOTIVASI2	MOTIVASI3	MOTIVASI4	MOTIVASI5
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3	3	4	4	4
5	4	5	5	4
5	5	4	4	5
4	5	4	4	4
4	5	4	4	4
5	5	5	4	4
4	5	5	3	4
5	5	4	5	5
5	5	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

LAMPIRAN.5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	15	100.0
Cases		

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

Correlations

		motivasi 1	motivasi 2	motivasi 3	motivasi 4	motivasi 5	total
motivasi 1	Pearson Correlation	1	.688**	.532*	.676**	.646**	.939**
	Sig. (2-tailed)		.005	.041	.006	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15
motivasi 2	Pearson Correlation	.688**	1	.413	.261	.551*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.005		.126	.347	.033	.000
	N	15	15	15	15	15	15
motivasi 3	Pearson Correlation	.532*	.413	1	.202	.262	.619*
	Sig. (2-tailed)	.041	.126		.470	.346	.014
	N	15	15	15	15	15	15
motivasi 4	Pearson Correlation	.676**	.261	.202	1	.508	.689**
	Sig. (2-tailed)	.006	.347	.470		.053	.005
	N	15	15	15	15	15	15
motivasi 5	Pearson Correlation	.646**	.551*	.262	.508	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.009	.033	.346	.053		.001
	N	15	15	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	.939**	.794**	.619*	.689**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.005	.001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN.6

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)**

KINERJA1	KINERJA2	KINERJA3	KINERJA4	KINERJA5
4	5	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
3	4	3	4	3
4	3	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5
4	4	3	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	5	3	4
5	5	4	4	4
5	4	4	4	5
4	4	4	4	4

LAMPIRAN.7

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA
KARYAWAN (Y)**

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	15	100.0

Cases

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

Correlations

		kinerja1	kinerja2	kinerja3	kinerja4	kinerja5	total
kinerja1	Pearson Correlation	1	.545*	.601*	.345	.687**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.035	.018	.207	.005	.000
	N	15	15	15	15	15	15
kinerja2	Pearson Correlation	.545*	1	.386	.345	.472	.741**
	Sig. (2-tailed)	.035		.155	.207	.076	.002
	N	15	15	15	15	15	15
kinerja3	Pearson Correlation	.601*	.386	1	.031	.554*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.018	.155		.912	.032	.003
	N	15	15	15	15	15	15
kinerja4	Pearson Correlation	.345	.345	.031	1	.357	.541*
	Sig. (2-tailed)	.207	.207	.912		.191	.037
	N	15	15	15	15	15	15
kinerja5	Pearson Correlation	.687**	.472	.554*	.357	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.005	.076	.032	.191		.000
	N	15	15	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	.863**	.741**	.711**	.541*	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.037	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN.8**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X1****(STRES KERJA)**

No.Res	Jawaban Responden Variabel X1					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	3	16
5	3	3	4	3	3	16
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	5	3	22
8	3	4	4	4	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	3	5	3	4	20
21	3	3	3	5	3	17
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	3	4	4	20
24	5	4	5	4	4	22
25	4	4	5	4	4	21
26	5	4	4	5	4	22
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	5	5	4	24
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	4	3	16
32	3	3	4	3	3	16

33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	4	5	3	22

LAMPIRAN.9

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X2 (MOTIVASI)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X2					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	4	4	4	18
6	5	4	5	5	4	23
7	5	5	4	4	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	4	5	4	4	4	21
10	5	5	5	4	4	23
11	4	5	5	3	4	21
12	5	5	4	5	5	24
13	5	5	4	5	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	3	4	4	4	19
20	4	3	3	3	3	16
21	3	4	4	4	4	19
22	3	4	4	4	4	19
23	4	5	5	4	4	22
24	4	5	5	5	5	24
25	4	5	4	5	5	23
26	5	5	4	5	5	24
27	5	4	4	5	5	23
28	4	4	5	5	5	23
29	5	5	4	4	4	22
30	4	4	4	4	4	20

31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	4	4	4	18
33	5	4	5	5	4	23
34	5	5	4	4	5	23

LAMPIRAN.10

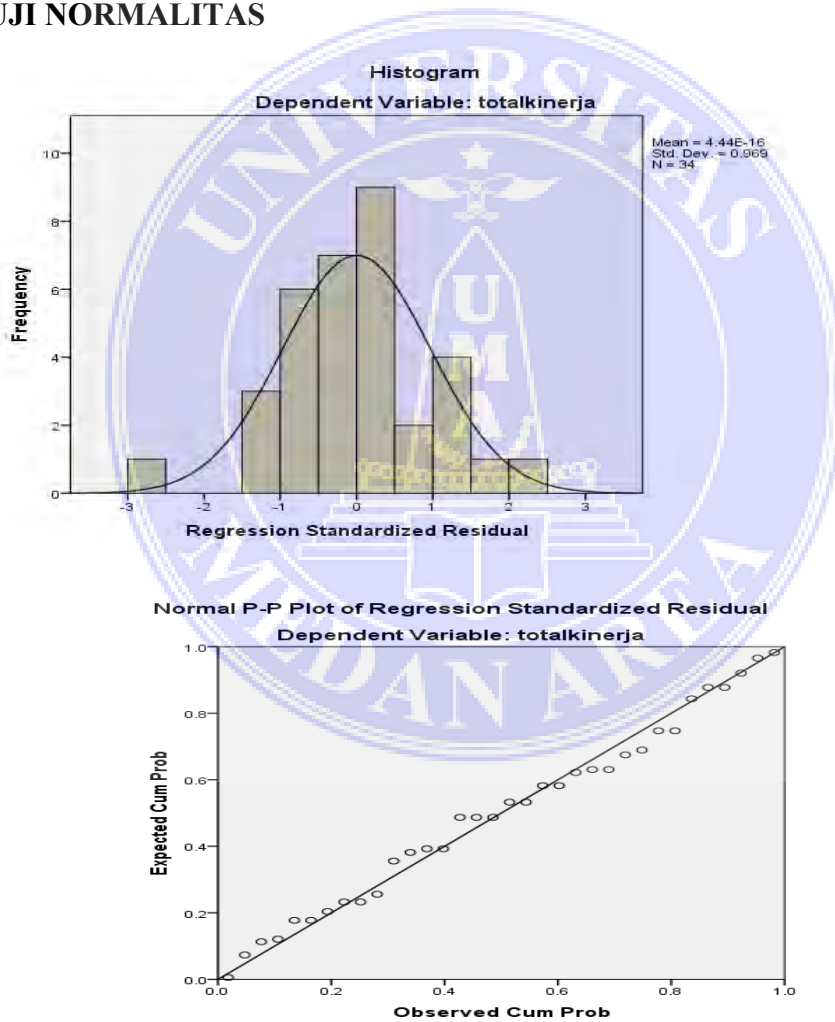
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT Y
(KINERJA PEGAWAI)**

No.Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	5	21
4	3	4	3	4	3	17
5	4	3	4	4	4	19
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	5	24
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	5	3	4	20
12	5	5	4	4	4	22
13	5	4	4	4	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	3	4	19
16	5	4	4	5	5	23
17	4	4	4	3	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	3	5	3	19
22	4	4	4	4	4	20
23	4	3	4	4	4	19
24	4	4	4	4	5	21
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	5	4	4	23

28	5	5	5	4	4	23
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	3	4	3	4	3	17
32	4	3	4	3	4	18
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN.11

UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38859583
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,071
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,436
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN.12

UJI MULTIKOLINEARITAS

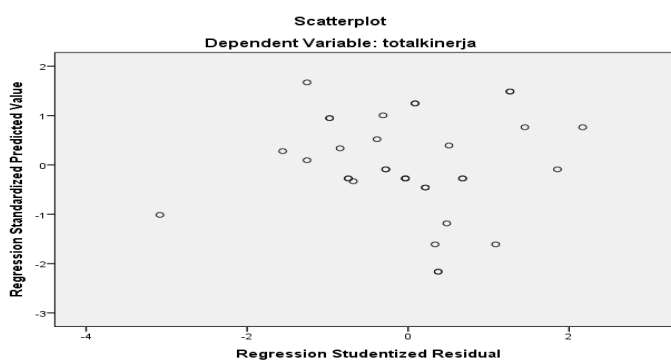
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.145	2.217		1.870	,071		
Stress	,451	,171	,480	2.634	,013	,346	2.888
motivasi	,344	,173	,362	1.988	,056	,346	2.888

a. Dependent Variable: totalkinerja

LAMPIRAN.13

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,230	1,392		-,165	,870
	stres	,060	,107	,168	,558	,581
	motivasi	,003	,109	,007	,023	,981

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN.14**UJI HETEROSKEDASTISITAS GLEJSER****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,145	2,217		1,870	,071
	stres	,451	,171	,480	2,634	,013
	motivasi	,344	,173	,362	1,988	,056

a. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN.15**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,145	2,217		1,870	,071
	stres	,451	,171	,480	2,634	,013
	motivasi	,344	,173	,362	1,988	,056

a. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN.16

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,620	1,43269

a. Predictors: (Constant), motivasi, stres

b. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN.17

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,752	2	57,376	27,953	,000 ^b
	Residual	63,631	31	2,053		
	Total	178,382	33			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, stres

LAMPIRAN.18

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,145	2,217		1,870	,071
	stres	,451	,171	,480	2,634	,013
	motivasi	,344	,173	,362	1,988	,056

a. Dependent Variable: kinerja