



**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN XII SUMBER
TENGAH DESA SILO, KEC.SILO KAB.JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana S-1 Ekonomi
pada minat Studi manajemen Bisnis Program study manajemen*

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD FAKHRI ARIFIN AN

17.10221

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

2020

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

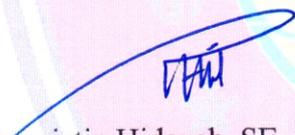
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH STRESKERJA, SISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN XII SUMBER TENGAH
DESA.SILO, KEC.SILO KAB.JEMBER**

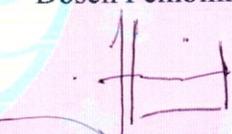
NAMA : MUHAMMAD FAKHRI ARIFIN AN
NIM : 1710221
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MINAT STUDI : MANAJEMEN BISNIS
MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Di Setujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama


Tamriatin Hidayah, SE., MM.
NIDN:00071106601

Dosen Pembimbing Asisten


Nely Supeni, SE.MM
NIDN:0722128103

Ka.Prodi Manajemen


Tamriatin Hidayah, SE., MM.
NIDN. 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER
PENGARUH STRESKERJA, SISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN XII SUMBER TENGAH
DESA.SILO, KEC.SILO KAB.JEMBER

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi Pada :

Hari/ Tanggal : 19 JUNI 2021
Jam: WIB : 08.00 – 09.30
Tempa: Ruang : STIE Mandala Jember

Drs. Karim Budiono,MP : 
NIDN : 0724076201
Ketua Penguji

Nely Supeni,SE,MM : 
NIDN : 0722128103
Sekretaris Penguji

Tamriatin Hidayah, SE,MM : 
NIDN : 0007106601
Anggota Penguji

Mengetahui :

Ka.Prodi Manajemen


Tamriatin Hidayah, SE., MM.
NIDN. 0007106601

Ketua STIE Mandala Jember


Dr. Suwignyo Widagdo, S.E, M.M, M.P
NIDN. 0702106701

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fakhri Arifin An
N.I.M : 1710221
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul:“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember” , Merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 19 Juni 2021
Yang membuat pernyataan



Muhammad Fakhri Arifin An
NIM 17.10221

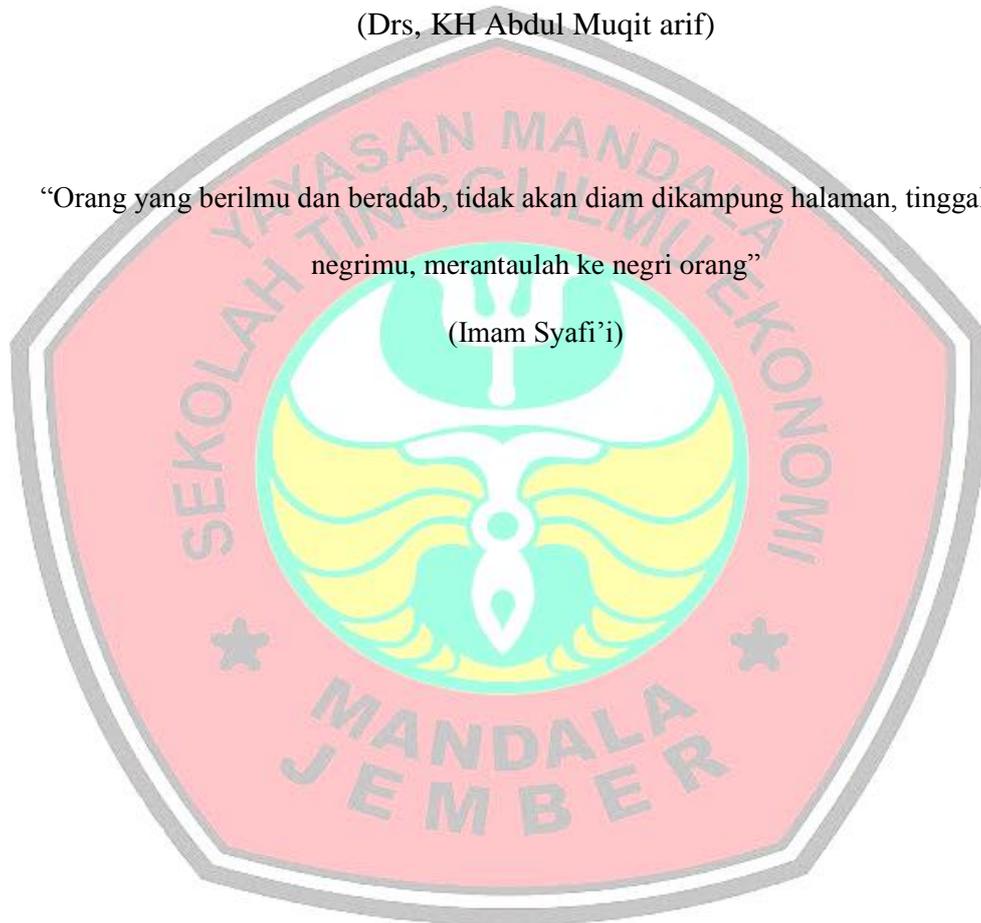
MOTTO

“Skripsi bukanlah tanda bagi seseorang untuk berhenti belajar, itu hanya sebagai tanda bahwa kita pernah berfikir dan berusaha memberikan manfaat kepada orang lain, minimal tidak memberi beban kepada orang lain”

(Drs, KH Abdul Muqit arif)

“Orang yang berilmu dan beradab, tidak akan diam dikampung halaman, tinggalkan negerimu, merantaulah ke negri orang”

(Imam Syafi'i)



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahamat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember”, sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupu spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Suwignyo Dr.Widagdo, S.E, M.M, M.P, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah, SE., MM., selaku Ketua Prodi Manajemen di STIE Mandala Jember
3. Ibu Tamriatin Hidayah, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah dengan sabar memberikan pengarahan dan bimbingannya.
4. Ibu Nely Supeni, SE, M.M., selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah dengan sabar memberikan pengarahan dan bimbingannya.
5. Segenap dosen dan akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
6. Pabrik PTPN XII Sumber tengah, Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember yang sudah menerima saya dan telah banyak membantu memberikan informasi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini menjadi komplek.
7. Ibuk yang selalu menjadi motivasi Saya dalam mengerjakan skripsi ini Dan Bapak yang menjadi semangat saya dalam mengerjakan setiap proses sampai skripsi ini selesai.

8. Teman – teman dan sahabat – sahabatku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember dan yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, semoga kita sukses dimasa depan.
9. Untuk Febilatul Amaliya yang sangat sabar memberikan pengaruh positif dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, yang selalu memberikan dukungan, motivasi setiap waktu.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Ridho dan hidayah-Nya atas segala amal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menuntut ilmu yang bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bisa bermanfaat bagi semuanya.

Jember, 19 Juni 2021

Penulis,

Muhammad Fakhri Arifin An
NIM 17.10221

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	5
1.5 Batasan masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian terdahulu yang relevan	7
2.2 Landasan teori	16
2.3 Kerangka konseptual	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	29
3.2 Populasi Dan Sampel	33
3.3 Jenis Penelitian.....	34
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	34
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Jenis Dan Sumber Data	38

3.8 Metode Analisis Data39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Responden.....46

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....48

4.3 Analisis Hasil Penelitian53

4.4 Interpretasi.....67

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....72

5.2 Implikasi.....72

5.3 Saran.....74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
2.1	Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	13
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	47
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja.....	49
4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	50
4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja.....	51
4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.9	Hasil Uji Validitas.....	53
4.10	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.11	Hasil Uji Normalitas	57
4.12	Hasil Uji Multikolinieritas.	58
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas.	60
4.14	Hasil Uji Autokorelasi	61
4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	63
4.17	Hasil Uji t.....	64
4.18	Hasil Uji F.....	66

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
2.1	Kerangka Konseptual.....	26
3.1	Struktur Organisasi Kantor	31
4.1	Heteroskedastisitas Dengan <i>ScatterPlot</i>	59



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1.	Lembar Kuesioner Penelitian.
2.	Tabulasi Data Responden
3.	Tabel Deskripsi Variabel Penelitian
4.	Tabel Uji Validitas.
5.	Tabel Uji Reabilitas.
6.	Tabel Uji Normalitas
7.	Tabel Uji Multikolinieritas
8.	Tabel Uji Heterokedastisitas
9.	Tabel Uji Autokorelasi
10.	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji t Dan Uji F
11.	R Tabel
12.	t Tabel
13.	F Tabel

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo,Kec.Silo Kab.Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data Primer yang berupa data dari kuisioner dan data sekunder berupa visi misi,tata nilai dan struktur organisasi yang di dapat langsung dari PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Uji Indikator Penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas Dan Uji Autokorelasi, Regresi Linier Berganda , Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji F, dengan bantuan alat analisis SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja Dan Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember dan variabel Disiplin Kerja secara parsial Berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo,Kec.Silo Kab.Jember, serta secara Simultan variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, KecSilo Kab.Jember.

Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan Dan PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec.SiloKab.Jember.

ABSTRACT

This studi aims to determine the partial and simultaneous effect of the variabele work stres kerja work discipline and work spirit on the performance of permanent employees at PTPN XII SUMBER TENGAH VILLAGE SILO KEC. SILO KAB. JEMBER. The data used in this study are primary data in the form questionnaires and secondary data on the vision, mision, values and orgsnizational structure wich are obtained directly from PTPN XII SUMBER TENGAH VILLAGE SILO, KEC. SILO KAB JEMBER THE Data processing method of the resesrch indicator test, namely normality test, multicollinearity test, multiple linear regression, coefficient of determination analysis and hyipotesis testing, namely t test and test, with the help of SPSS 20 analysis tool. The result of the study indicate that the work stress variable and work spirit partially have no significant and positive effect on the performance of PTPN XII SUMBER TENGAH VILLAGE SILO, KEC.SILO KAB. JEMBERAND the work discipline variable partily has a significant and positive efect on the of PTPN XII SUMBER TENGAH VILLAGE SILO, KEC.SILO KAB.JEMBER, and simultaneosly the variables of stress, work discipline and enthusiasm work affects employee performance.

Keywords: work stress, work discipliner, work spirit, employee performance and PTPNN XII SUMBER TENGAH VILLAGE SILO KEC.SILO KAB.JEMBER.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelola sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan ialah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis Dan jakson, 2002).

Sumber Daya Manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini

adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, Luthans (2006).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui konsep stres kerja (Hendri, 2013)

Stres Kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang (Gibson, 1996) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantaraan oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Disiplin Kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana Disiplin Kerja merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan, 2007: 193-194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006: 172) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang

tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan..

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting di capai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan Hendri (2010) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Pendapat lain yaitu menurut Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan

Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja Karyawan di PTPN XII Sumber Tengah yaitu dapat di lihat adanya masalah Stres dalam bekerja dimana beberapa karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cepat dan waktu yang minim, dan peneliti juga melihat apakah disiplin kerja karyawan di PTPN XII Sumber tengah secara fisik maupun psikis juga menjadi kendala di perusahaan tersebut sehingga Karyawan bisa memperbaiki bahkan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Selain kedua Fenomena tersebut Semangat Kerja juga menjadi permasalahan Di PTPN XII Sumber Tengah dimana karyawan Kurang Bersemangat Dalam Bekerja Karena Beberapa Faktor Internal Di Dalam Kantor PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

Berdasarkan Fenomena Diatas Maka Peneliti Merumuskan Masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember?
2. Apakah Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial stres kerja, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti dan menambah ilmu pengetahuan baru tentang bagaimana menciptakan kepuasan pada karyawan sehingga terciptanya disiplin kerja dan semangat kerja.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk mempertahankan strategi atau kinerja dalam perusahaan dengan upaya menciptakan rasa kepuasan karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Bagi pembaca

Diharapkan dapat menambah wawasan baru mengenai kedisiplinan kerja dan semangat kerja sehingga dapat menimbulkan rasa loyalitas

karyawan dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

4. Bagi almamater

Diharapkan hasil penelitian dapat menambah referensi dan koleksi kepustakaan, khususnya bagi mahasiswa/i program studi manajemen bisnis tentang seberapa besar pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar peneliti ini dibahas lebih fokus dan lebih terarah sekaligus untuk menghindari terlalu luasnya permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Lingkup penelitian ini adalah karyawan tetap PTPN XII Desa Silo, Kec.Silo Kab. Jember.
2. Periode penelitian pada bulan Oktober 2020.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang relevan

1. Dessy¹, Lidia Yunita², Nora Anisa Br. Sinulingga³, melakukan penelitian pada tahun (2018) dengan judul *pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PERKEBUNAN NUSANTARA PAGAR MERBAU*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PERKEBUNAN NUSANTARA PAGAR MERBAU. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kuantitatif. populasi penelitian ini adalah semua tenaga kerja. Dengan jumlah Sampel 103 responden. teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode analisis linier berganda dengan uji T dan uji F. Hasil penelitian variabel independen X1 di peroleh t hitung $1,60 < t$ tabel 1,98 dan $\text{sig} = 0,11 > 0,05$, variabel X2 t hitung $7,78 > t$ tabel 1,98 dan $\text{sig} 0,00 < 0,05$, maka variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
2. Silvi Sondari Dkk, melakukan penelitian pada tahun (2019) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui serta menganalisis stres kerja, kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. jenis penelitian ini menggunakan Penelitian Ekplanasi.

Populasi ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. Sampel adalah menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari.

3. Amdianti Dwi Prasasti Dkk, melakukan penelitian pada tahun (2015) dengan judul *“Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Glantangan Jember”* Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Glantangan Jember. Jenis penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik karet produksi PTPN XII Kebun Glantangan Jember yang berjumlah 96 orang. Dan semua Karyawan dijadikan Respoden. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil Dari Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja Terhadap Kinerja terbukti berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Izzudin Jamil, Melakukan Penelitian Pada Tahun (2016) dengan judul *“Pengaruh Human Relationship, disiplin kerja dan lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Jember.* Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu humanrelation, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan. Jenis Penelitian ini menggunakan Observasi, Wawancara dan

kuesioner. Populasi ini adalah seluruh Karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Afdeling belawan yang berjumlah 135 Karyawan sebagai responden. Sampel adalah teknik purposive sampling. Teknik Pengumpulan Data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa human relationship, disiplin kerja Dan Lingkungan Fisik Seara parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Cristine Julvia, melakukan penelitian pada tahun (2016) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dan survei. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT Hikari yang berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah mengenai pengaruh Stres Kerja dengan kinerja Karyawan diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif yang artinya bila tingkat Stres dikurangi maka Kinerja akan meningkat.
6. Ahmad Yofandi, melakukan penelitian pada tahun (2017) dengan judul *Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara V (PERSERO) pekanbaru.* Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik perubahan, pekerjaan stres dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT.perkebunan nusantara V (persero) pekanbaru. Jenis penelitian ini

menggunakan interview. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.perkebunan nusantara V (persero) pekanbaru berjumlah 335 karyawan. Sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data ini menggunakan data primer, kuesioner, dan sekunder. Pengujian menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini adalah konflik kerja dan stres kerja dan moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Trias Setyowati Dan Nita Noviana, melakukan penelitian pada tahun (2014) dengan judul *Analisis faktor kinerja karyawan bagian produksi karet PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII JEMBER*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VII JEMBER. Jenis penelitian ini menggunakan populatif (sensus). Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan bagian bagian produksi karet. Sampel menggunakan secara sensus. Data ini menggunakan jenis data berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. metode penelitian ini menggunakan metode uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Ishak Syahropi, melakukan penelitian pada tahun (2016) dengan judul *Pengaruh semangat kerja karyawan PT. BANGKINANG DI PEKAN BARU*

(*STUDI KASUS PADA KARYAWAN TETAP PT BANGKINANG*). Tujuan ini untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT.bangkinang. jenis penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi peelitian ini adalah 44 orang yaitu terdiri dari 9 manajer dan 35 staf. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan orang yang diambil menjadi responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis kuantitatif. metode penelitian ini menggunakan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji F dan uji T. Hasil penelitian ini adalah bahwa moral berpengaruh terhadap kinerja karyawan

9. Martha Ulina Hutgalung & Endang Strisna melakukan penelitian pada tahun (2015) dengan judul *pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS kasus karyawan bagian pengolahan pekan baru..* Tujuan ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi ini kartawan PT.perkebunan nusantara V pks sei rokan bagian pengolahan. Sampel ini menggunakan dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi. metode penelitian ini yang digunakan yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis koefisien regresi, koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi

terhadap kinerja karyawan PT.perkebunan nusantara V pks sei galuh digunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS.

10. Nely Meilani, melakukan penelitian pada tahun (2018) dengan judul *pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan kantor (studi pada PT.ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI PEKANBARU)*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI PEKANBARU. Jenis penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Populasi dari penelitian ini jumlah keseluruhan karyawan. Sampel ini menggunakan dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah kuisisioner dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah untuk pemberian motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- Ada beberapa persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu.

No	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Dessy1, Lidia Yunita2, Nora Anisa Br. Sinulingga3, (2018)	Variabel independen X1 diperoleh t hitung $1,60 < t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,11 > 0,05$, variabel independen X2 t hitung $7,78 > t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} 0,00 < 0,05$, maka variabel X1 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y	Jenis penelitian menggunakan deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan data analisis regresi linier berganda.	Variabelnya berbeda yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja.
2.	Silvi Sondari, (2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Teknik pengumpulan data sama menggunakan analisis regresi linier.	Jenis penelitian Menggunakan kuesioner.
3.	Amdianti Dwi Prasasti, (2015)	Hasil penelitian ini adalah telah dikumpulkan sejumlah data yang dikumpulkan seperti data identitas responden data tanggapan responden tentang insentif dan data tanggapa responden tentang disiplin kerja karyawan.	Jenis penelitian ini sama menggunakan kuesioner.	Tahun penelitian ini berbeda.
No	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan

4.	Izzudin Jamil, (2016)	Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa human Relationship, disiplin kerja dan Lingkungan Fisik secara Parsial Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini sama menggunakan metode Observasi, wawancara dan Kuesioner	Tahun penelitian berbeda. Variabel bebas berbeda pengaruh relationship dan Lingkungan Kerja
5.	Cristine Julvia, (2016)	Hasil dari penelitian ini adalah mengenai pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif yang artinya bila tingkat stres kerja dikurangi maka kinerja akan meningkat.	Varabelnya sama stres kerja. Jenis penelitian ini sama menggunakan kuesioner.	Tahun penelitian berbeda. Varibel bebas berbeda pengaruh konflik kerja.
6.	Ahmad Yofandi, (2017)	Hasil dari penelitian ini adalah konflik kerja dan stres kerja dan moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda. Variabel terikatnya sama yaitu kinerja karyawan .	Tahun penelitiannya berbeda.
No	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan

7.	Trias Setyowati Dan Nita Noviana, (2014)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Metode yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel terikatnya sama yaitu kinerja karyawan.	Tahun penelitiannya berbeda.
8.	Ishak syahropi, (2016)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa moral berpengaruh terhadap kinerja karyawan..	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda. Variabel independennya sama yaitu semangat kerja.	Tahun penelitiannya berbeda.
9.	Martha Ulina Hutgalung & Endang Srisna, (2015)	Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independennya sama yaitu disiplin kerja.	Tahun penelitian berbeda. Variabel dependennya berbeda yaitu produktifitas.
10.	Nely Meilani, (2018)	Hasil dari penelitian ini adalah untuk pemberian motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.	Variabel independennya sama yaitu disiplin kerja. Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda.	Tahun penelitian berbeda. Variabel dependennya beda yaitu prestasi kerja.

Secara keseluruhan persamaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah variabel dependen, variabel independen serta pada metode

analisis data, dan secara keseluruhan perbedaanya terletak pada objek penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Keberhasilan perusahaan sangat di tentukan oleh pendayagunaan sumberdaya manusianya. Dibawah ini dirumuskan definisi manajemen sumberdaya manusia yang dikemukakan oleh para ahli,yaitu menurut:

Sofyandi (2008:6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sitohang (2007:1), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberitahuan atau pensiunan sumber daya manusia dari organisasi.

Sedangkan Hasibuan (2007) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumberdaya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Berdasarkan Sitohang (2007:13), tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia itu ada 4(empat) macam, yaitu:

1. Tujuan Sosial Kemasyarakatan

Yang dimaksud dengan tujuan sosial masyarakat agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etik terhadap kebutuhan masyarakat seperti program kesehatan lingkungan, program perbaikan sarana lingkungan dan program pelatihan keterampilan.

2. Tujuan Organisasi

Bagian manajemen sumber daya manusia dibentuk dengan maksud membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuannya. Bagian sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara-cara:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan dicapainya kepuasan kerja di perusahaan.

- d. Perilaku organisasi sesuai dengan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan terhadap karyawannya terutama perlindungan terhadap anak-anak perkerja.
- e. Mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan sumberdaya manusia kepada seluruh karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Dimaksudkan untuk mempertahankan andil manajemen sumber daya manusia pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bagian manajemen sumber daya manusia harus mampu melakukan pendekatan manajemen untuk mempertahankan orang-orang terbaik perusahaan agar tidak meninggalkan organisasi sampai pada usia pensiun dan juga harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas bila manajer ini mengajukan gagasan baru untuk perluasan investasi perusahaan.

4. Tujuan Pribadi Para Pekerja

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi pencapaian tujuan organisasi dengan pencapaian tujuan pribadi setiap orang yang bekerja di perusahaan itu. Semakin maju organisasi maka semakin baik tingkat kesejahteraan tiap karyawan. Tujuan tidak dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya dan bagaimana mengatur mereka. Semua itu ada di manajemen sumber daya manusia.

2.2.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksiantara simulasi dan responden. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasi organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

2. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2008) indikator dari stres kerja sebagai berikut:

1. gejala-gejala fisiologis.
 - a. mengalami gangguan pencernaan
 - b. sakit kepala karena beban kerja.
2. gejala-gejala psikologis.
 - a. merasa putus asa dalam bekerja.
 - b. mudah gelisah

3. gejala-gejala perilaku.
 - a. tidak masuk kerja.
 - b. sukar tidur akibat pekerjaan.
 - c. ada keinginan berhenti bekerja.

3. Penyebab-penyebab Stres

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun Stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor, penyebab-penyebab stres John Suprihanto (2003:65) dalam danang Suyonto (2012:217) antara lain :

1. Penyebab fisik.
 - a. Kebisingan.
 - b. Kelelahan.
 - c. Penggeseran kerja.

2. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu banyak.

3. Sifat pekerjaan
 - a. Situasi baru dan asing.
 - b. Ancaman pribadi.
 - c. Percepatan.

4. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti tidak cocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.2.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin Menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja adalah:

a. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

b. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaan.

c. Ketaatan dalam standart kerja

dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan dan pedoman kerja perusahaan.

Veithzal Rivai, (2005:444) menjelaskan bahwa indikator dari disiplin antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

2. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

2.2.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau normal kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi Westra (Tohardi, 2006:428).

Semangat kerja adalah istilah-istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat (Tohardi, 2006:428).

Berikut beberapa indikator-indikator yang menunjukkan turunnya semangat kerja diantaranya adalah sebagaiberikut:

1. antusiasme.

Setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Keaktifan.

Setiap kegiatan dilakukan dalam sesuatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.

3. Inisiatif

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya.

4. Loyalitas.

Para karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, (Purwanto, 2006:84).

2.2.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siagin (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi dan kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Menurut Gibson dkk (2009:53) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kriteria efektivitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan

keluaran yang diminta lingkungan. Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja yang kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Hasibuan (2002:160) antara lain :

a. Prestasi.

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan.

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih berdayaguna dan berhasilguna.

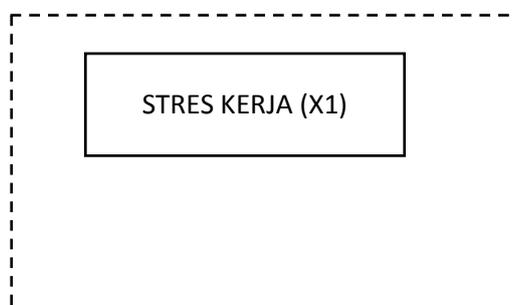
d. Tanggung jawab.

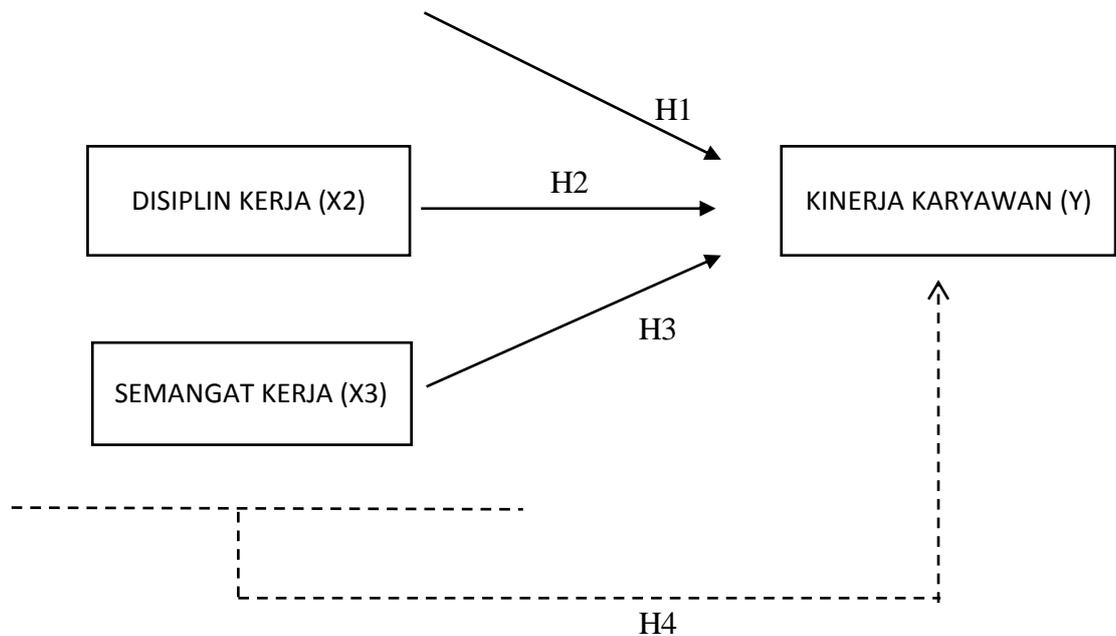
Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Rumusan Masalah dan tinjauan pustaka yang telah dibahas, maka peneliti menyimpulkan variabel independennya adalah stres kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual





Keterangan : \longrightarrow Berpengaruh secara parsial
 \dashrightarrow Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.

1. Penelitian dari Silvi Sondari Dkk (2019) Menyatakan ada pengaruh secara Parsial dan Signifikan antara status Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dalam penelitian ini Dirumuskan Hipotesis Sebagai Berikut:

H1 : Diduga stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

2. Penelitian dari Amdianti Dkk (2015) Menyatakan telah dikumpulkan sejumlah data yang dikumpulkan seperti data identitas responden, data tanggapan responden tentang Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dalam penelitian ini dirumuskan Hipotesis Sebagai Berikut:

H2 : Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

3. Penelitian dari Ishak Syahropi (2016), menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan Hipotesis Sebagai Berikut:

H3 : Diduga semangat kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Di PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

4. Penelitian dari Novita Wahyu Setyawati Dkk (2018) Menyatakan stres kerja dan disiplin kerja menunjukkan dalam uji f variabel stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Abdul Aziz Nugraha Pratama Dan Aprina Wardani menunjukkan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dalam penelitian ini dirumuskan Hipotesis Sebagai Berikut:

H4 : Diduga stres kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Semangat kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Di PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini terletak di Jember Timur yaitu di Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember 68184 dengan luas 961,42 Ha. PT Perkebunan Nusantara XII Sumber Tengah yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola Karet di pabrik ini, peran strategis perkebunan adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat dalam mengelola perkebunan menghargai seluruh aturan guna mencapai visi dan misi perusahaan, Kebun Sumber Tengah optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumber daya karet dan lingkungan berdasarkan kondisi kebun karet yang ada, kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsisten penerapan standart internasional pengelolaan karet sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan PTPN XII Sumber Tengah yang terletak di Desa Silo Kecamatan silo Kabupaten Jember, Jawa Timur 68184, indonesia, Variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Batas-batas Wilayah PTPN XII Sumber tengah adalah :

- Sebelah timur berbatasan dengan PTPN XII Kebun Gunung Gunitir
- Sebelah selatan berbatasan dengan PTPN XII Silosanen
- Sebelah barat berbatasan dengan PTPN XII Mumbul

3.1.1 VISI DAN MISI PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

1. VISI

Menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan.

2. MISI

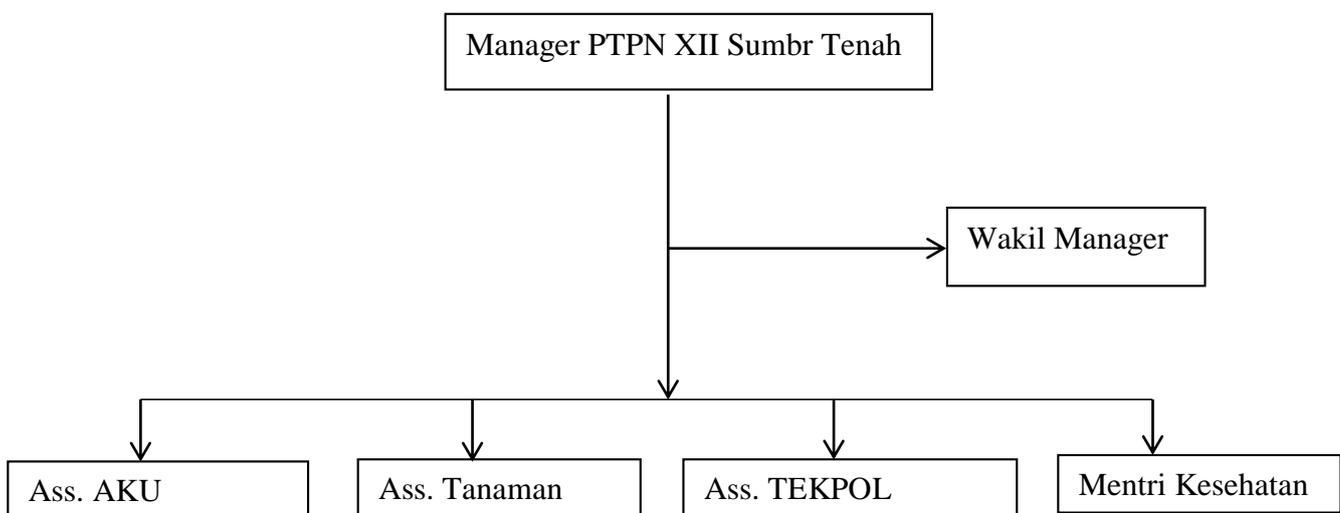
- Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
- Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
- Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi pemegang saham (*shareholders*) dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) lainnya.
- Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha pengembangan komunitas (*community development*).

3.1.2 Tujuan Dan Nilai-Nilai PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo kec.Silo Kab.Jember.

Nilai-nilai dari PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Kabupaten Jember adalah :

1. Sinergi : Memadukan Berbagai kekuatan yang saling mendukung untuk mencapai hasil terbaik.
2. Integritas : Berpegang teguh pada prinsip kebenaran dalam menjalankan tugas dan perannya.
3. Profesional : Berkomitmen tinggi dalam menjalankan tugas dan perannya serta selalu berupaya meningkatkan kompetensi.

3.1.3 Struktur Organissi PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PTPN XII Sumber Tengah Kabupaten Jember

PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec.Silo Kab.Jember dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab kepada direksi dalam tugas pengelolaan tanaman karet untuk kegiatan produksi yang menghasilkan bahan mentah karet sesuai dengan pembukuan kuantitas dan kualitas. Manajer dalam hal pekerjaannya dibantu oleh wakil manajer, Asstan, Astekpol, dan Ass. AKU. Pekerjaan Asstan dan Astekpol dibantu oleh Mandor Kepala, Mandor, dan Pembantu Mandor. Bidang kesehatan dijabat oleh seorang Mantri Kesehatan dan Pembantu Kesehatan. Bidang Keamanan dilaksanakan oleh danton Keamanan yang mengkoordinir keamanan-keamanan di Afdeling.

Manajer memiliki tugas dan kewajiban untuk bertanggung jawab kepada Direksi atas pengelolaan PTP XII Sumber Tengah Kec.Silo, Des.Silo Kab.Jember baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Wakil Manajer memiliki tugas membantu manajer dalam menjalankan pekerjaan serta membawahi semua bidang (budidaya tanaman, pengolahan hasil, administrasi dan kesehatan). Bidang Administrasi dikepalai oleh Ass. AKU yang memiliki tugas mengelola administrasi perusahaan. Pengelola bidang administrasi di PT PNX II Sumber Tengah Desa.Silo, Kec.Silo Kab.Jember adalah Afdeling Kantor. Budidaya tanaman dikepalai oleh Ass. Tanaman yang memiliki tugas mengelola budidaya tanaman dari pembibitan hingga panen. Ass. Tanaman dibantu oleh Mandor besar, Mandor, dan Pembantu Mandor. Pengelola budidaya tanaman di PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec.Silo Kab.Jember adalah Afdeling Utara, Selatan dan Timur.

Pengolahan hasil produksi dikepalai oleh Ass. Tekpol yang memiliki tugas mengolah hasil produksi berupa lateks hingga menjadi *sheet* yang siap dipasarkan.

Pengelola pengolahan hasil produksi di PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo Kec.Silo Kab.Jember yaitu Afdeling Pabrik. Bidang Kesehatan dikepalai oleh Mantri Kesehatan yang memiliki tugas berkaitan dengan kesehatan karyawan dan masyarakat sekitar.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2011:80), dalam Mahir Pradana, (2016:4), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara XII Sumber Tengah Kabupaten Jember sebanyak 44 karyawan tetap, sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan tetap.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiono, (2011:81), dalam Mahir Pradana, (2016:4), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel disebut *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Sensus Sampling* (Sampel Sensus). Sugiono (2011:122) mengatakan sampel sensus adalah teknik penentuan sampel jika

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga 44 karyawan tetap semuanya dijadikan sampel penelitian.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, peneliti melihat dan memasukkan data angka kuesioner yang akan di uji. Penelitian ini adalah penelitian dilakukan seorang peneliti dengan maksud ingin mengetahui tingkat hubungan 3 variabel atau lebih tentu saja dengan tanpa melakukan perubahan kepada objek.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel 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 (Sugiono : 2010)

3.4.1 Variabel Bebas

Sugiono (2010:33) mengemukakan bahwa, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain.

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. variabel stres kerja | Diberi notasi X_1 |
| 2. variabel disiplin kerja | Diberi notasi X_2 |
| 3. variabel semangat kerja | Diberi notasi X_3 |

3.4.2 Variabel Terikat

Menurut Sugiono (2017:39). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y) .

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2009 60). Definisi variabel didalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 X_1 = Stres kerja Menurut Gibson, (1996)

Menurut Handoko (2008) indikator dari stres kerja sebagai berikut:

1. gejala-gejala fisiologis.
2. gejala-gejala psikologis.
3. gejala-gejala prilaku.

3.5.2 X2 = Displin kerja Menurut (Hasibuan, 2007: 193-194).

Menurut (Martoyo,2000) Indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran.
2. Tingkat kewaspadaan.
3. Ketaatan dalam standart kerja

3.5.3 X3 = Semangat kerja menurut (Tohardi, 2006:428).

Indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. antusiasme.
2. Keaktifan.
3. Isiatif.
4. Loyalitas.

3.5.4 Y = kinerja karyawan Menurut Siagin (2006:185).

Indikator kinerja menurut Hasibuan (2002:160) antara lain :

1. Prestasi.
2. Kedisiplinan.
4. Kreatifitas
5. Tanggung jawab.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono, (2013:231) metode teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini, menggunakan metode data sebagai berikut :

3.6.1 Angket/kuesioner

Adalah suatu teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. dan skala yang digunakan adalah skala ordinal, dimana sikap responden terhadap suatu pernyataan yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan antara lain dalam bentuk table-table, diagram atau segala informasi yang berasal dari literature yang ada hubungannya dengan teori-teori mengenai topic penelitian. Marzuki (2002).

3.6.2 Observasi

Adalah salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi,kondisi). Dengan tujuan untuk memproses objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengertian dari sebab fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide-ide yang sudah diketahui sebelumnya.

3.6.3 Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dipasangkan dengan sebuah tujuan serius dan telah mempunyai maksud dan tujuan untuk bertukar perilaku dan melibatkan tanya jawab.

3.6.4 Studi Kepustakaan

Merupakan segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku, majalah, jurnal, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Data menurut KBBI yaitu keterangan yang benar dan nyata dapat dijadikan dasar kajian (analisis atau kesimpulan), Terdapat 2 jenis data yaitu :

A. Data Primer

Menurut Uma Sekaran (2011) Data Primer Adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga, dapat menjadi sumber data Primer jika kuesioner disebarkan melalui internet.

Berdasarkan penelitian ini otomatis data yang digunakan adalah Data primer.

B. Data Sekunder

Marzuki (2002) Data Sekunder adalah data Primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel, diagram atau segala jenis informasi yang berasal dari literatur yang ada hubungannya dengan teori-teori mengenai topik penelitian.

3.7.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu karyawan tetap di PTPN XII DESA SILO, KEC.SILO KAB.JEMBER.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

Menurut Suharsini Arikunto, Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

A. Uji Validitas

Ghozali (2011) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, suatu indikator dikatakan valid jika nilai $\text{sig.} < 0.05$.

B. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabanseseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu.

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan Uji Statistic dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, adapun kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 20011):

- a. jika nilai *cronbach Alpha*, $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, (Ghozali:160).

B. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105-106) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heterokedastisitas. (Ghozali, 2013:139).

D. Uji Autokorelasi

Adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya. Autokorelasi lebih mudah timbul pada data yang bersifat runtut waktu, karena berdasarkan sifatnya, dan data masa sekarang dipengaruhi oleh data pada masa-masa sebelumnya. Meskipun demikian, tetap dimungkinkan autokorelasi dijumpai sampai pada data yang bersifat antar objek (cross section).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2011:223) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan persamaan sebagai berikut :

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

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstanta

$b_1b_2b_3$ = koefisien regresi

X_1 = stres kerja

X_2 = disiplin kerja

X_3 = semangat kerja

e = pengganggu

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

3.8.5 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri J.Supranto (2001).

- a. $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$

Tidak ada pengaruh secara Parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b. $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$

Ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- c. Tingkat keyakinan yang diharapkan adalah 95% atau ($\alpha = 0,05$).

- d. Kriteria pengambilan keputusan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang diuji adalah $H_a : b_i \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan akan variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji –F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, Ghozali (2012 : 98) berpendapat bahwa Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Jika paraf signifikan $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan dengan menggunakan Uji F (Ghozali, 2006). Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima.

a. $H_0 = b_1 = b_2 = 0$

Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$

Ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat (Y).

a. Level Of Signifikan 95% ($\alpha = 0,05$)

b. Kriteria pengambilan pengujian F :

Kriteria untuk pengujian F:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel terikat.

jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja.

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden adalah orang atau subjek yang menjawab atas pertanyaan yang di ajukan sebagai landasan dalam penelitian. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 Responden. Responden dalam pengambilan data ini adalah karyawan tetap PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	38	86,4
Perempuan	6	13,6
Total	44	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (86,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 orang (13,6%).

b. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30	8	18,2
31-40	27	61,4
41-50	9	20,5
TOTAL	44	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah usia responden lebih didominasi oleh umur 31-40 tahun sejumlah 27 atau sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara XII Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember adalah karyawan produktif. Karyawan produktif adalah karyawan yang mampu menghasilkan jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat dan tepat sehingga PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Desa Silo, Kec.silo Kab.Jember mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Pendidikan

Tabel 4.3 pendidikan terakhir responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	2	4,6
SMA	35	79,5
S1	7	15,9
Total	44	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir responden lebih didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sejumlah 35 atau sebesar 79,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara XII Desa Silo, Kec.silo Kab.Jember tingkat pendidikan terakhirnya adalah SMA. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada kriteria

pendidikan khusus untuk menjadi karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara XII Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

d. Masa Bekerja

Tabel 4.4 Masa kerja Responden

Masa Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
0-5 tahun	12	27,8
6-10 tahun	15	34,1
Di atas 10 tahun	17	38,7
Total	44	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden lebih didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja diatas 10 tahun sejumlah 17 tahun atau sebesar 38,7%. Artinya masa kerja karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara XII Kec.silo, Desa.silo Kab.Jember menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki cukup banyak.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian ini menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden tentang semua indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner. variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel Stres Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), variabel Semangat Kerja (X_3) Dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

a. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_1)

Penelitian responden terhadap variabel Stres Kerja (X_1) menurut klarifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan stres kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5**Hasil tanggapan responden Stres Kerja (X₁)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
X1.1	20	45,5	21	47,8	3	6,8	-	-	-	-	44
X1.2	10	22,7	28	63,6	6	13,6	-	-	-	-	44
X1.3	10	22,7	6	13,6	28	63,6	-	-	-	-	44

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Stres Kerja pada tabel 4.5, maka dapat di ketahui bahwa indikator Stres Kerja yaitu gejala-gejala fisiologis mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 45,5% menjawab sangat setuju, 47,8% responden setuju, dan 6,8% responden kurang setuju. Mengenai indikator gejala-gejala psikologis mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 22,7% menjawab sangat setuju, 63,6% responden setuju, 13,6% responden kurang setuju,. Mengenai indikator gejala-gejala prilaku mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 22,7% responden sangat setuju, 13,6% responden setuju, 63,6% responden kurang setuju.

b. Deskripsi variabel Disiplin Kerja (X₂)

Penelitian responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X₂) menurut klarifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan Disiplin Kerja dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.6**Hasil tanggapan responden Disiplin Kerja (X₂)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
X2.1	17	38,6	18	40,9	4	9,1	3	6,8	1	2,8	44
X2.2	13	29,5	18	40,9	10	22,7	1	2,8	2	4,5	44
X2.3	23	52,8	15	34,2	6	13,6	-	-	-	-	44

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada tabel 4.6, maka dapat di ketahui bahwa indikator Disiplin Kerja yaitu Frekuensi Kehadiran mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 38,6% menjawab sangat setuju, 40,9% responden setuju 9,1% responden kurang setuju, 6,8 responden tidak setuju, dan 2,8 responden sangat tidak setuju. Mengenai indikator Tingkat Kewaspadaan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 29,5% menjawab sangat setuju, 40,9% responden setuju, 22,7% responden kurang setuju, 2,8% responden tidak setuju, dan 4,5% menjawab sangat tidak setuju. Mengenai indikator ketaatan dalam standart kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,8% responden sangat setuju, 34,2% responden setuju, 13,6 % responden kurang setuju.

C. Deskripsi variabel Semangat Kerja (X₃)

Penelitian responden terhadap variabel Semangat Kerja (X₃) menurut klarifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan Semangat Kerja dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7**Hasil tanggapan responden semangat kerja (X₃)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
X3.1	26	59,9	16	36,7	2	4,5	-	-	-	-	44
X3.2	23	52,8	20	45,4	1	2,8	-	-	-	-	44
X3.3	18	40,9	23	52,8	3	6,8	-	-	-	-	44
X3.4	10	22,7	17	38,7	17	38,6	-	-	-	-	44

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Semangat Kerja pada tabel 4.7, maka dapat di ketahui bahwa indikator semangat kerja yaitu antisiame mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 59,9% menjawab sangat setuju, 36,7% responden setuju, dan 4,5% responden kurang setuju. Mengenai indikator Keaktifan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 52,8% menjawab sangat setuju, 45,4% responden setuju, 2,8% respoonden kurang setuju,. Mengenai indikator insiatif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,9% responden sangat setuju, 52,8% responden setuju, 6,8% responden kurang setuju. Mengenai indikator loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 22,7% responden menjawab sangat setuju, 38,7% responden menjawab setuju, dan 38,6% responden menjawab kurang setuju.

D. Deskripsi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut klarifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan Kinerja Karyawan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Hasil tanggapan responden Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
Y.1	15	34,9	26	59,9	2	4,5	1	2,8	-	-	44
Y.2	13	29,5	25	56,8	6	13,6	-	-	-	-	44
Y.3	24	54,5	14	31,8	2	4,5	4	9,9	-	-	44
Y.4	15	34,9	25	56,8	2	4,5	1	2,8	-	-	44

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan pada tabel 4.8, maka dapat di ketahui bahwa indikator Prestasi 34,9% menjawab sangat setuju, 59,9% responden setuju, 4,5% menjawab kurang setuju, dan 2,8 responden menjawab tidak setuju. Mengenai indikator Kedisiplinan 29,5% responden menjawab sangat setuju, 56,8% menjawab setuju, 13,6% menjawab kurang setuju. Mengenai indikator Kreatifitas 54,5% responden menjawab sangat setuju, 31,8% menjawab setuju, 4,5% menjawab kurang setuju, dan 9,9% menjawab tidak setuju. Mengenai indikator Tanggung Jawab 34,9% responden menjawab sangat setuju, 56,8% menjawab setuju, 4,5% menjawab kurang setuju, dan 2,8% menjawab tidak setuju.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari responden terhadap kuesioner layak atau tidak. Uji instrumen ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan alat program SPSS versi 20.

A. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Analisis uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Hasil pengolahan data uji validitas motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	0,2973	0,594	0,000	Valid
	X1.2	0,2973	0,518	0,000	Valid
	X1.3	0,2973	0,757	0,000	Valid
	X2.1	0,2973	0,813	0,000	Valid
	X2.2	0,2973	0,746	0,000	Valid
	X2.3	0,2973	0,724	0,000	Valid

Disiplin kerja (X₂)					
Semangat Kerja (X₃)	X _{3.1}	0,2973	0,485	0,001	Valid
	X _{3.2}	0,2973	0,592	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,2973	0,659	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,2973	0,537	0,00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,2973	0,938	0,000	Valid
	Y _{.2}	0,2973	0,800	0,000	Valid
	Y _{.3}	0,2973	0,715	0,000	Valid
	Y _{.4}	0,2973	0,911	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dasar pengambilan keputusan dari uji validasi

- a. Jika r hasil positif dan r hasil $>$ r Tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil negative dan r hasil $<$ r Tabel, maka butir atau variabel tidak valid.

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator Variabel Stres Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Semangat Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Stres Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Semangat Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y). Dinyatakan valid.

B. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika pada penelitian menggunakan data SPSS terdapat *nilai Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali 2013 : 45), Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Stres Kerja (X ₁)	0,242	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,626	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X ₃)	0,274	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, adapun kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut Ghazali (2016: 147):

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Stres Kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂), Semangat Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha atau r alpha diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena r alpha yang bernilai lebih besar.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2001 : 83). Kriteria dalam Uji Normalitas sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data penelitian distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data penelitian distribusi tidak normal.

Tabel 4.11

Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,85548242
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,074
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi asymp sig(2-tailed) sebesar 0.894 lebih besar dari 0.05 , maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas , dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak othogonal. Variabel othogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan

nol. Multikolinieritas dapat di deteksi dapat di lihat dari nilai tolerance VIF (variance Inflation Factor), tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$), multikolinieritas terjadi apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,00 , Ghozali (2016:103).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity	Statistics	Keterangan
	VIF	Tolerance	
Stres Kerja	1,223	0,818	tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,118	0,894	tidak terjadi multikolinieritas
Semangat Kerja	1,160	0,862	tidak terjadi multikolinieritas

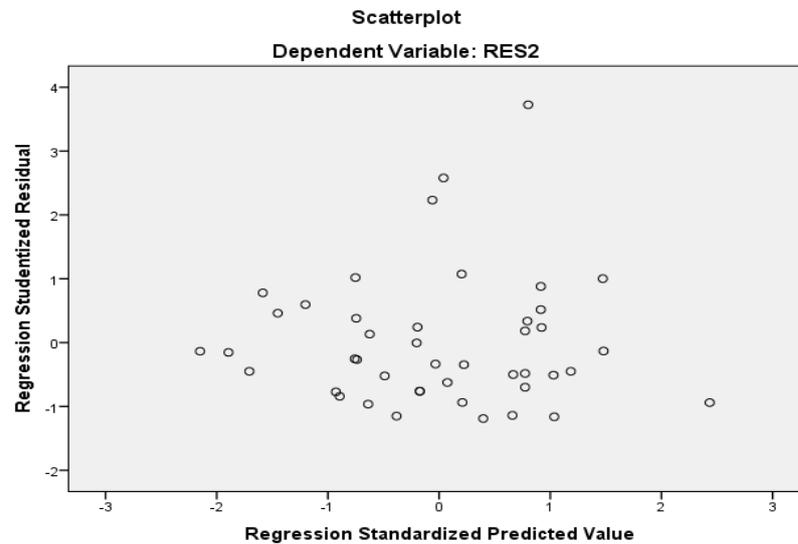
Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.12 diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai variabel yang sama atau tidak. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dan dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dan uji scatterplot Ghozali(2016:136) :

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yakni :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,677	2,579		1,814	,077
	stres kerja	-,215	,148	-,245	-1,455	,154
	disiplin kerja	,002	,090	,004	,023	,981
	semangat kerja	-,039	,133	-,048	-,293	,771

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.13 data hasil glejser diatas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena menunjukkan nilai signifikan (p-value) variabel Stres Kerja 0,154, Disiplin Kerja 0,981 dan Semangat Kerja 0,771, hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS_RES hal tersebut di karenakan nilai profabilitas signifikannya yang diatas 0,05 atau 5%.

D. Uji Autokorelasi

Kriteria pengujian autokorelasi sebagai berikut :

- a. Deteksi Autokorelasi positif.

Jika $< dL$ maka terdapat autokorelasi positif.

Jika $> dL$ maka tidak terdapat autokorelasi positif.

Jika $< d < Du$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

b. Deteksi autokorelasi negatif

Jika $(4 - d) < dL$ maka autokorelasi negatif.

Jika $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

Jika $dL < (4 - d)$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,644 ^a	,415	,371	1,924	1,959

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 8

Nilai $T = 4$, $K=4$ yaitu dengan nilai $dL = 1,3749$ dan $DU = 1,6647$ nilai $d = 1,959$ Maka nilai $(4-d) = 2,041$

Berdasarkan nilai $DW = 1,959 > DU 1,6647$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2011:223) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,819	4,288		1,357	,182
	stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574
	disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000
	semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,139X_1 + 0,725X_2 + 0,032X_3$$

A. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 5,819 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar konstanta 5,819.

B. Stres Kerja (X₁)

Nilai koefisien dari variabel Stres Kerja adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,139 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Stres Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan Sebesar 0,139.

C. Disiplin Kerja (X₂)

Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,725 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,725.

D. Semangat Kerja (X_3)

Nilai koefisien dari variabel Semangat Kerja adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,032 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Semangat Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,032.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Untuk Mengukur seberapa besar atau presentase kontribusi variabel independen Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Independen. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,371	1,92381

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan nilai $R^2 = 0,371$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) disumbangkan sebesar 37,1% oleh variabel Stres Kerja (X_1), Diiplin Kerja(X_2), Semangat Kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar $100\% - 37,1\% = 62,9\%$ dijelaskan oleh variabel

lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini seperti variabel Kinerja Karyawan, keputusan Kinerja di Pabrik, kebutuhan untuk Kinerja.

4.3.5 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) Secara Bersama - sama (J.Supranto, 2001). Hasil Uji t sebagai berikut.

Tabel 4.17

Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,819	4,288		1,357	,182
	stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574
	disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000
	semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Lampiran 9

Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian t :

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$: berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $- t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$: berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.17 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda Uji t, menunjukkan bahwa t_{hitung} pada Variabel Stres kerja (X_1) sebesar 0,567 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,567 < t_{tabel} 2,02108$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

2. Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda Uji t, menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 4,861 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,861 > t_{tabel} 2,02108$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

3. Semangat Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda Uji t, menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,147 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,147 < t_{tabel} 2,02108$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Semangat Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

A. Uji Simultan Uji F

Uji_F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen secara bersama-sama variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,936	3	34,979	9,451	,000 ^b
	Residual	148,041	40	3,701		
	Total	252,977	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja

Sumber : Lampiran 9

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian F :

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan model ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka model ini signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut. Nilai F_{hitung} sebesar 9,451 dengan ketentuan $F_{tabel} \frac{df1}{df2}$ atau $\frac{3}{40}$ untuk 5% sebesar 2,84, dengan kriteria pengujian diatas maka F_{hitung} sebesar $9,451 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,84 yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen *Stres Kerja* (X_1), *Diipilin Kerja* (X_2), *Semangat Kerja* (X_3), secara Simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di *PTPN XII Sumberr Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember*.

4.4 Interpretasi

A. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa Stres Kerja yang ada di kebun Sumber Tengah desa Silo, dengan indikator gejala – gejala fisiologis, gejala – gejala psikologis, dan gejala – gejala prilaku dengan hasil tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan artinya semakin lemah Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin lemah (H_1 ditolak). Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak ada pengaruh signifikan dan positif dari Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Silvi Sondari Dkk (2019), yang menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan dan positif dari Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. Faktor yang menyebabkan Stres Kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

B. Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) Disiplin kerja merupakan salah satu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, dan ketaatan dalam standart kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan -peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa silo, Kec.Silo Kab.Jember artinya semakin Tinggi Disiplin Kerja yang di berikan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_2 diterima).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Amdianti Dkk (2015), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Faktor yang menyebabkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo Kec.Silo Kab.Jember. memiliki hubungan yang baik kepada atasan contohnya dalam interaksi kinerja di kantor, Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja berpengaruh signifikan karena kinerja karyawan yang aktif dalam kinerja yaitu presensi kehadiran setiap karyawan yang tinggi, dan faktor

lain yang memengaruhi yaitu banyaknya karyawan yang terjun dilpangan langsung, dengan ini menyebabkan Disiplin Kerja semakin meningkat. Dari faktor tersebut variabel Disiplin Kerja semakin meningkat signifikan karena kebiasaan karyawan yang disiplin.

C. Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa Semangat Kerja dengan indikator antusiasme, keaktifan, insiatif, dan loyalitas yaitu dengan hasil tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin lemah Semangat Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin melemah. (H_3 ditolak).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak ada pengaruh signifikan dan positif dari semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Ishak syahropi (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari semangat kerja dan kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena adanya kinerja dalam ruangan kurang maksimal contohnya antusiasme, keaktifan, insiatif, dan loyalitas. hal ini menyebabkan hambatan dalam proses kinerja karyawan PTPN XII SUMBER TENGAH DESA SILO KEC,SILO KAB.JEMBER.

D. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII SUMBER TENGAH DESA SILO KEC.SILO KAB. JEMBER

Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H4 diterima).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Novita Wahyu Setyawati (2018) Dkk. Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja bahwa memang secara simultan tiga variabel tersebut mempengaruhi Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo Kec.Silo Kab.Jember, Karena setiap Karyawan merasakan dampak dari Stres Kerja, disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, bisa dikatakan mereka dapat merasakan perubahan jika tiga variabel tersebut benar diterapkan dengan sebaik mungkin. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan

Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan Kinerja Karyawan di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember tetap semakin meningkat dan lebih baik agar dapat memberikan dampak yang lebih konsentrasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil Uji t atau Uji parsial pada regresi berganda variabel Stres Kerja Dan Semangat Kerja menghasilkan terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa Stres Kerja Dan Semangat Kerja yang rendah tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember. Variabel Disiplin Kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.
2. Hasil Uji F atau Uji Simultan regresi berganda atas pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Ini membuktikan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja untuk variabel Stres Kerja dan Semangat Kerja yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember, sedangkan secara simultan variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja didalam melakukan aktifitas kinerja yaitu sudah di terapkan beberapa kebiasaan Kinerja yang akan berdampak baik terhadap setiap Kinerja Karyawan diantaranya adalah setiap Karyawan diberi strategi dengan ini Karyawan akan lebih paham dan mengerti tentang Kinerja di Perusahaan. Tetapi ada Faktor lain yang menyebabkan Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial karena gejala-gejala fisiologis, sehingga Kinerja Karyawan terhambat dan terganggu untuk melakukan aktifitas Kinerja, Kemudian Disiplin Kerja juga sudah cukup baik di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember dikarenakan di dalam waktu kinerja banyak sekali pendukung untuk karyawan dapat melakukan pekerjaan contoh salah tingkat kedisiplinan kerja, tingkat kewaspadaan dan ketaatan dalam pekerjaan. Kemudian Semangat Kerja menjadi hal paling mempengaruhi kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember Faktor yang menyebabkan tidak pengaruh yang signifikan dan positif dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan yaitu karena karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember,

memiliki kinerja yang baik terhadap sesama contohnya dalam interaksi dalam kinerja karyawan sangat menghargai kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang lain dengan ini karyawan dengan sesama memiliki hubungan keterikatan yang baik. Tetapi ada Faktor yang lain sehingga semangat kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena antusiasme karyawan yang terkandang, dengan hal ini kinerja karyawan dapat mempertahankan disiplin kerja dan semangat kerja melakukan aktifitas kinerja karyawan di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diberikan bagi pihak akademisi dan instansi yaitu :

A. Bagi Pihak PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Kabupaten Jember :

1. PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Kabupaten Jember terkait Stres Kerja agar memperhatikan terkait pembagian tugas dan kewenangan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan sehingga karyawan mengerti dan memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Kabupaten Jember sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan baik secara fisik maupun psikis agar kinerja karyawan tidak terganggu dan terus meningkat dengan mempertimbangkan seberapa besar karyawan dapat bekerja dengan maksimal di perusahaan.
3. PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Kabupaten Jember untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan dengan cara menerapkan sanksi pada karyawan ketika melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan perusahaan maupun ketika karyawan datang terlambat agar segala kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik dan lancar.
4. Kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah Kabupaten Jember untuk terus bersemangat dalam bekerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

B. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana penambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan instansi yang memiliki populasi lebih besar, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya mampu mendapatkan referensi teoritis yang lebih lengkap. Peneliti yang tertarik dengan penelitian sejenis diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, motivasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Fitri Dan Farida, Lena, 2016 “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (pks) Pt.Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Tapah Darussalam Kab.Rokan Hulu*”, Vol.3 no.1, Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau.
- Julvia, Cristine 2016, “*Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” *Junal Ilmiah Manajemen Bisnis*, vol 16, No 1.
- Martha Ulina, Hutagalung & Sutrisna, Endang, 2015, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) SEI ROKAN (KASUS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN)*”, vol 2 no 1 pekan baru, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kampus Binawidya.
- Nugraha, Aziz Abdul dan Wardani, 2017 “*Aprina Pratama, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal*”, *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, Halaman 119-129, *Jurnal Muqtasid*.
- Suwardin, Didin 2015, “*Evaluasi Kinerja Pengelolaan Pabrik Karet Remah: Studi Kasus Di Sumatera Selatan*” *Jurnal Agro Industri Perkebunan* vol 3 no 2 (halaman 108-121).
- Siahaan, Elisabeth 2018, “*Faktor Pemicu Stress Kerja Dan Konflik Peran Ganda (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita Di Industri Pengolahan Karet)*” vol 1

(Halaman 015-021) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung

Setyawati, Wahyu, Dkk, 2018 “*Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, vol.3, no.3, (Halaman 405-412), Fakultas Ekonomi UNIAT.

Sondari Dkk, Silvi “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari*”, vol 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang.

Wing Wahyu Winarno, 2015. *Analisis Ekonometrika Dan Statistika Dengan E Views* edisi 4. Upp stim ypn.

Yunita², Anisa Dessy, Nora, Br. Sinulingga³, 2018, “*Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau*” *Journal of Management Science (JMAS)* Volume 1 No 1 STIE LMII Medan.

Yofandi, Ahmad 2017, “*Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru*” vol 4 no 1 Pekanbaru, Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru.

KUESIONER

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PTPN XII SUMBER TENGAH DESA SILO, KEC.SILO KAB.JEMBER)



A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : L

Umur :

Pendidikan Terakhir : SMP D3 S2
SMA S1 S3

Lama Bekerja : 1-3 7-8
4-6 10

B. Petunjuk Pengisian Kuisoner

1. Isilah identitas saudara dengan lengkap
2. Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuisoner ini.

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang (√) pada

SS : Sangat Setuju = Nilai 5
S : Setuju = Nilai 4
KS : Kurang Setuju = Nilai 3
TS : Tidak Setuju = Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju = Nilai 1

3. Dalam saudara memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sepanjang sesuai dengan keadaan diri saudara yang sebenarnya.
4. Saudara diharap menjawab semua pertanyaan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat.
5. Sebelum kuisioner ini dikembalikan, periksalah kembali sampai saudara yakin bahwa kuisioner saudara sudah dijawab semua.
6. Saudara tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban saudara, kami jamin.
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja saudara, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Sebelum menjawab bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
9. Selamat mengerjakan dan terimakasih atas kesediaan saudara.

1. Stres Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya terhindar dari stres kerja dan gejala fisiologis sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Saya terhindar dari stres kerja dan psikologis sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan saya.					
3	Saya terhindar dari stres kerja sehingga saya bisa masuk kerja dan tidak mudah tidur dalam bekerja.					

2. Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					

- 2 Saya melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan (SOP) kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3 Saya selalu memiliki sikap teliti dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Semangat Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya tidak pernah absen dalam bekerja.					
3	Saya tidak pernah memiliki sifat inisiatif dalam bekerja demi kenyamanan dalam bertugas.					
4	Bersikap loyalitas terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja dengan hasil yang sesuai dengan standart kualitas dan kuantitas yang ditentukan perusahaan.					
2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					

- 3 Saya mampu mengembangkan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4 Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Stres Kerja				Disiplin kerja				Semangat kerja				Kinerja karyawan				Y	
	1	2	3	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	X3	1	2	3		4
1	5	4	3	12	1	3	3	7	5	4	4	4	17	2	3	2	2	9
2	3	4	3	10	3	4	3	10	5	5	4	3	17	5	3	5	5	18
3	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
4	5	4	3	12	5	3	4	12	5	5	4	3	17	4	4	4	4	16
5	4	4	3	11	5	4	4	13	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
6	5	5	3	13	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19
7	5	3	3	11	4	4	3	11	5	5	4	3	17	4	4	2	4	14
8	5	4	3	12	4	4	5	13	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17
9	3	3	3	9	2	4	4	10	4	4	4	3	15	4	3	4	5	16
10	4	4	3	11	5	5	4	14	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20
11	4	5	3	12	3	3	3	9	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
12	5	3	3	11	5	4	4	13	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
13	5	4	3	12	5	5	5	15	5	4	4	3	16	5	5	5	5	20
14	4	5	3	12	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
15	5	4	3	12	4	4	4	12	5	4	4	3	16	4	4	2	4	14
16	5	5	3	13	3	4	4	11	4	4	4	3	15	4	3	5	4	16
17	5	5	3	13	4	2	5	11	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
18	4	4	3	11	5	5	5	15	5	5	4	3	17	3	3	4	3	13
19	4	4	3	11	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
20	4	4	3	11	3	4	5	12	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17
21	4	4	3	11	4	5	5	14	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17
22	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	3	18	4	4	5	4	17
23	5	4	3	12	5	1	5	11	5	5	5	3	18	5	5	4	5	20
24	4	4	3	11	4	5	5	14	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
25	3	5	3	11	5	5	5	15	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20
26	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
27	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20
28	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
29	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	5	4	5	14	4	4	5	13	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
31	4	4	5	13	2	1	3	6	5	5	5	4	19	3	3	4	3	13
32	4	4	5	13	5	3	5	13	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
33	5	3	3	11	4	3	4	11	5	3	3	4	15	4	4	5	4	17
34	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	5	3	18	4	4	4	4	16
35	4	4	4	12	2	4	4	10	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
36	5	3	5	13	5	4	5	14	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20

37	4	4	3	11	4	3	4	11	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15
38	5	4	4	13	4	3	4	11	5	5	4	3	17	4	4	4	4	16
39	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
40	4	5	4	13	5	5	3	13	4	4	5	4	17	5	5	4	5	19
41	4	4	3	11	4	3	5	12	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17
42	4	3	3	10	4	3	4	11	5	5	4	3	17	4	4	2	4	14
43	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20
44	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17

Lampiran 3

Analisis deskriptif

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,8	6,8	6,8
4,00	21	47,7	47,7	54,5
5,00	20	45,5	45,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	13,6	13,6	13,6
4,00	28	63,6	63,6	77,3
5,00	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	28	63,6	63,6	63,6
4,00	6	13,6	13,6	77,3
5,00	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,3	2,3	2,3
2,00	3	6,8	6,8	9,1
3,00	4	9,1	9,1	18,2
4,00	19	43,2	43,2	61,4
5,00	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	4,5	4,5	4,5
2,00	1	2,3	2,3	6,8
3,00	10	22,7	22,7	29,5
4,00	18	40,9	40,9	70,5
5,00	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	13,6	13,6	13,6
4,00	15	34,1	34,1	47,7
5,00	23	52,3	52,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,5	4,5	4,5
4,00	16	36,4	36,4	40,9
5,00	26	59,1	59,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,3	2,3	2,3
4,00	20	45,5	45,5	47,7
5,00	23	52,3	52,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,8	6,8	6,8
Valid 4,00	23	52,3	52,3	59,1
Valid 5,00	18	40,9	40,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	17	38,6	38,6	38,6
Valid 4,00	17	38,6	38,6	77,3
Valid 5,00	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,3	2,3	2,3
Valid 3,00	2	4,5	4,5	6,8
Valid 4,00	26	59,1	59,1	65,9
Valid 5,00	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	13,6	13,6	13,6
Valid 4,00	25	56,8	56,8	70,5
Valid 5,00	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	9,1	9,1	9,1
3,00	2	4,5	4,5	13,6
Valid 4,00	14	31,8	31,8	45,5
5,00	24	54,5	54,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,3	2,3	2,3
3,00	2	4,5	4,5	6,8
Valid 4,00	25	56,8	56,8	63,6
5,00	16	36,4	36,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Lampiran 4
Uji Validitas
Stres Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,028	,176	,594**
	Sig. (2-tailed)		,855	,252	,000
	N	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,028	1	,075	,518**
	Sig. (2-tailed)	,855		,630	,000
	N	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,176	,075	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,252	,630		,000
	N	44	44	44	44
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,594**	,518**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44

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

DISIPLIN KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,336*	,506**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,026	,000	,000
	N	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,336*	1	,283	,746**
	Sig. (2-tailed)	,026		,063	,000
	N	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,506**	,283	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,063		,000
	N	44	44	44	44
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,813**	,746**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44

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

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

SEMANGAT KERJA (X3)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL_ X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,431**	-,012	-,162	,485**
	Sig. (2-tailed)		,003	,939	,294	,001
	N	44	44	44	44	44
X3.2	Pearson Correlation	,431**	1	,244	-,136	,592**
	Sig. (2-tailed)	,003		,111	,378	,000
	N	44	44	44	44	44
X3.3	Pearson Correlation	-,012	,244	1	,266	,659**
	Sig. (2-tailed)	,939	,111		,081	,000
	N	44	44	44	44	44
X3.4	Pearson Correlation	-,162	-,136	,266	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,294	,378	,081		,000
	N	44	44	44	44	44
TOTAL_X 3	Pearson Correlation	,485**	,592**	,659**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

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

KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL_ Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,789**	,478**	,974**	,938**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
Y1.2	Pearson Correlation	,789**	1	,300*	,715**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000		,048	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
Y1.3	Pearson Correlation	,478**	,300*	1	,459**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,001	,048		,002	,000
	N	44	44	44	44	44
Y1.4	Pearson Correlation	,974**	,715**	,459**	1	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,000
	N	44	44	44	44	44
TOTAL_ Y	Pearson Correlation	,938**	,800**	,715**	,911**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

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

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

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,242	3

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,626	3

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,274	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	4

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,85548242
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,074
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,819	4,288		1,357	,182		
stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574	,818	1,223
disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000	,894	1,118
semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884	,862	1,160

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 7
Uji heterokedastisitas

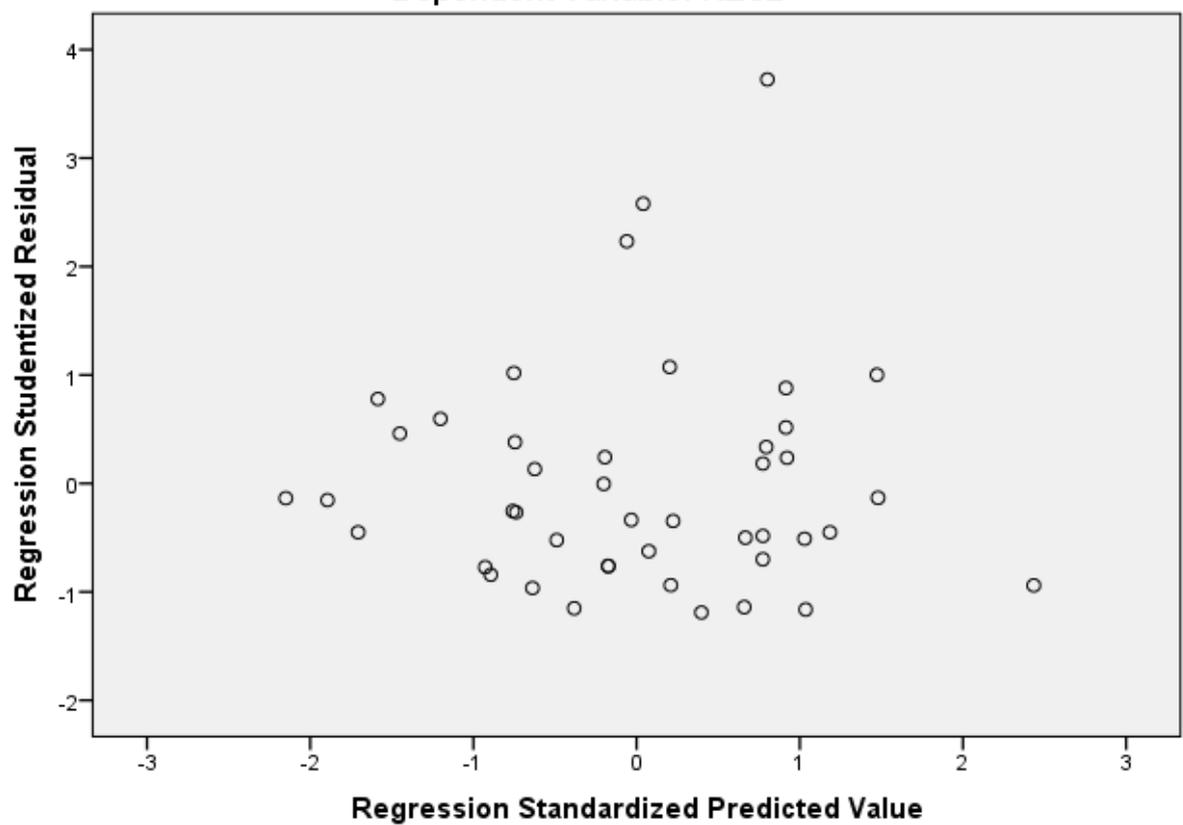
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,677	2,579		1,814	,077
1 stres kerja	-,215	,148	-,245	-1,455	,154
1 disiplin kerja	,002	,090	,004	,023	,981
1 semangat kerja	-,039	,133	-,048	-,293	,771

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

Dependent Variable: RES2



Lampiran 8 UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,644 ^a	,415	,371	1,924	1,959

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,819	4,288		1,357	,182
	stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574
	disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000
	semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,371	1,92381

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 9
UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,819	4,288		1,357	,182
1 stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574
1 disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000
1 semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji F simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104,936	3	34,979	9,451	,000 ^b
1 Residual	148,041	40	3,701		
1 Total	252,977	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, stres kerja

Lampiran 10

R tabel
Lampiran 11

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 Uji t

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

33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 12

Tabel Uji F

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