

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI PERUMDAM TIRTA MAYANG
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Oleh :

Nama : Aditya Maulana

Nim : 1900861201087

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut

NAMA : Aditya Maulana

NIM : 1900861201087

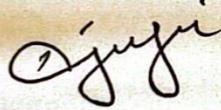
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen

JUDUL : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai
Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

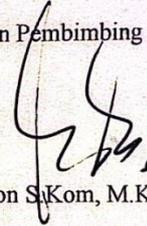
Jambi, Juli 2023

Dosen Pembimbing I



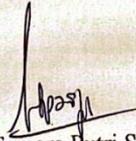
Dr.H Saiyid Syekh M.Si

Dosen Pembimbing II



Gupron S. Kom, M. Kom

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen



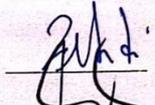
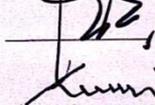
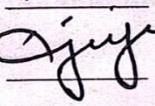
Hana Tamara Putri SE. MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

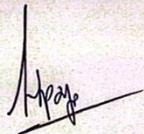
Hari : Sabtu
Tanggal : 10 Juni 2023
Jam : 08.00-10.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Panitia Penguji

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Sakinah AS,SE.,M.M	Ketua	
2.	Gupron S.Kom, M.Kom	Sekretaris	
3.	Hj. Reni Devita, SE., MM	Penguji Utama	
4.	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

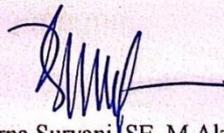
Disahkan Oleh :

Ketua Program
Studi Manajemen



Hana Tamara Putri SE.MM

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari



Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : Aditya Maulana
NIM : 1900861201087
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen
DOSEN PEMBIMBING : Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si
Gupron S.Kom, M.Kom
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun .

Jambi, Juli 2023

Saya membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
1986912

Aditya Maulana

NIM 1900861201087

ABSTRACT

Aditya Maulana / 1900861201087/ Faculty of University Economic Batanghari Jambi/ Management/ The Effect of Work Stress on Employee Performance in Public Companies Tirta Mayang Jambi City/ 1st Advisor (Dr.H. Saiyid Syekh, M.Si) / 2nd Advisor (Gupron S.Kom, M.Kom)

Public Company of Tirta Mayang Drinking Water Area of Jambi City as one of the institutions of clean water service to the people of Jambi City, this research aims to determine the partial influence of occupational stress variables on employee performance in Public Companies of Tirta Mayang Drinking Water Area of Jambi City. From the initial data the number of employees at the Public Company of Tirta Mayang Drinking Water District of Jambi City continued to decline from 2017-2021 with a total of 238 employees

The sample used was 70 people who became respondents. Data The collection methods in this study were interviews, questionnaires and literature studies. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis. While the hypothesis the test used is simple linear regression analysis, t test, correlation coefficient and coefficient of determination

Dwike Riantara S.Sos. as president director of Public Company of Tirta Mayang Drinking Water Area of Jambi City. This company serves as providing quality water services and sufficient quantities at affordable rates, which is located at Jl. Letkol Slamet Riyadi No.1 Jambi City, Zip code 3612, tel. 0741-7550122, fax. 0741-22031,

Data processing in this study using software program spss 22.00 for windows. Partial testing of work stress positively and significantly affects employee performance. Based on the results of the research conducted from this partial test test that the work stress has a positive and significant effect on employee performance.

The results of this study are known that from the test results t work stress variables amounted to 9,709 with a table t value of 1,99547 or $9,709 > 1,99547$ So t calculate $>$ table, then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that independent variables have a positive and significant effect on dependent variables. The coefficient of determination of 0.581 or 58,1% is illustrated that there is a 58,1% influence of work stress on employee performance, and the remaining 41,9% is influenced by other variables not studied in the study

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah serta Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi.

Penulisan skripsi ini merupakan tahap akhir yang harus dilalui sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S-1) guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Batanghari Jambi.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini terkhusus penulis mengucapkan terima kasih buat yang tercinta kedua orang tua penulis yang telah memberikan bantuan, dorongan, perhatian, kasih sayang dan doa tulusnya kepada penulis selama kuliah dan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, kepada :

1. Kepada Kedua Orangtuaku Betri Mulyadi dan Reni Marlinda yang telah memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Arna Suryani, SE,M.Ak,Ak,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Ibu Hana Tamara Putri SE, MM, selaku ketua Program Studi jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak memfasilitasi penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Fadhil, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik penulis selama menjadi mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

6. Bapak Kepala Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi.”yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengadakan penelitian di instansi yang Bapak pimpin.
7. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah banyak membantu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi
8. Bapak Gupron, S. Kom,M.Kom, selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan petunjuk serta saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta staf pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
10. Bapak dan Ibu Pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi.yang telah bersedia meluangkan waktu membantu terlaksananya penelitian ini.
11. Sahabat terdekat serta Rekan-rekan seperjuangan pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi serta semua pihak yang memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan Saudara sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT, Amin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, akan tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak penulis sadari, untuk itu penulis tetap mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat, baik bagi penulis sendiri maupun siapa saja yang membacanya serda mendapat ridho dari Allah SWT, Amin.

Jambi, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Konsep Manajemen	8
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Stres Kerja	9
2.1.4 Kinerja	14
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	16
2.1.6 Kerangka Penelitian	17
2.1.7 Hipotesis Penelitian	18

2.2. Metodologi Penelitian	19
2.2.1 Metode Penelitian	19
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	19
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	20
2.2.4 Populasi dan Sampel	21
2.2.5 Metode Analisis	22
2.2.6 Operasional Variabel	23

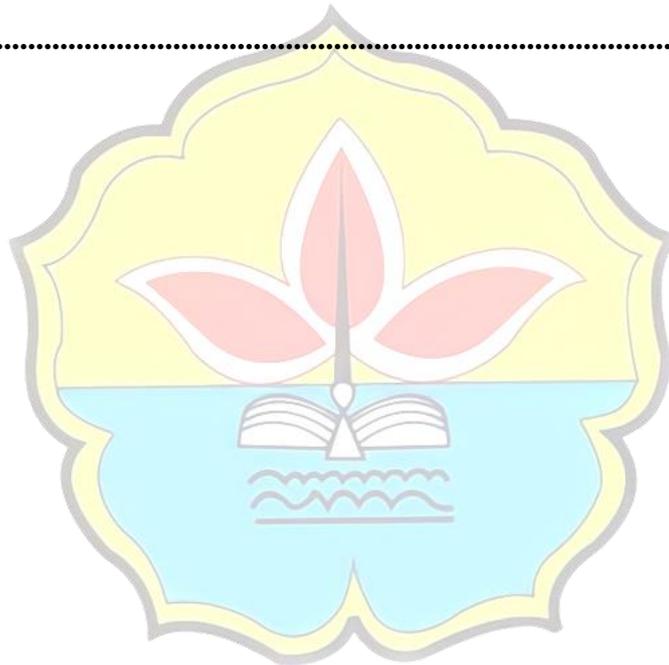
BAB III GAMBARAN UMUM

3.1. Sejarah	Kantor	30.....
3.2. Visi dan Misi		32
3.3. Logo Kantor		33
3.4. Struktur Organisasi		34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian		36
4.1.1 Karakteristik Responden		36
4.1.2 Stres Kerja pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi.....		38
4.1.3 Kinerja Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi.		42
4.1.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi.....		46
4.2 Pembahasan		49
4.2.1 Analisis Stres Pegawai Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi		48

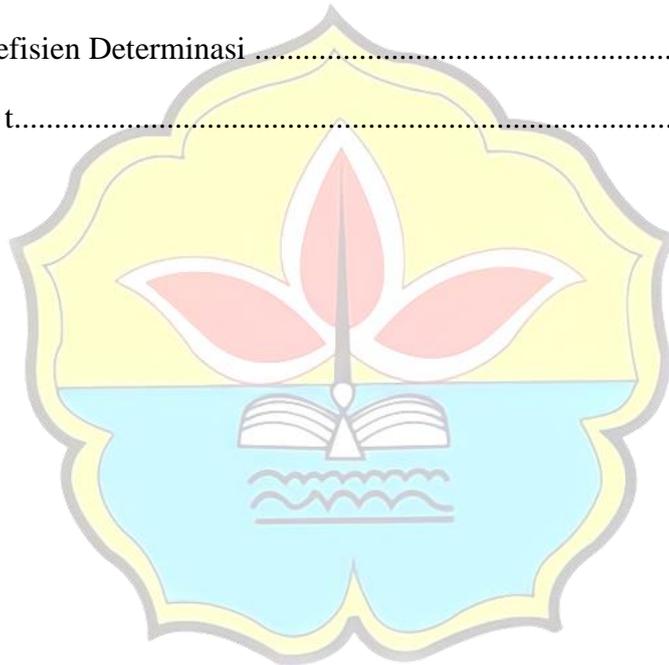
4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi	49
4.2.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	52
5.2. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	55



DAFTAR TABEL

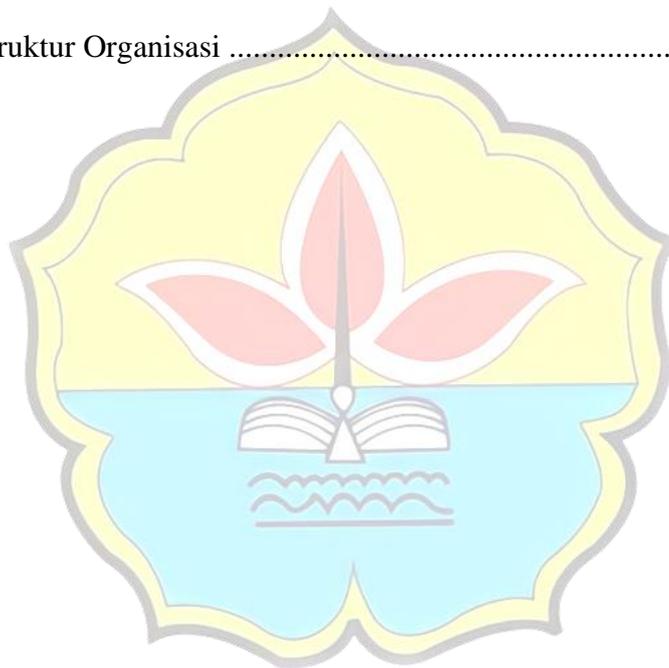
	Halaman
Tabel 1.1 Data keluhan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi.....	3
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mayang (PDAM) Kota Jambi	4
Tabel 1.3 Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mayang (PDAM) Kota Jambi.....	5
Tabel 2.1 Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Tugas.....	39
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Peran	39
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Antar Pribadi	40
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Struktur Organisasi.....	40
Tabel 4.9 Rekap Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Organisasi	41
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Indikator Stres Kerja	41
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	42
Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu	43

Tabel 4.13 Jawaban Responden terhadap Inisiatif	43
Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan	44
Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Komunikasi	45
Tabel 4.16 Rekap Jawaban Responden Indikator Kinerja	45
Tabel 4.17 Uji Validitas	46
Tabel 4.18 Case Processing Summary	47
Tabel 4.19 Uji Reabilitas	47
Tabel 4.20 Regresi Linier Sederhana	48
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi	48
Tabel 4.22 Uji t.....	49



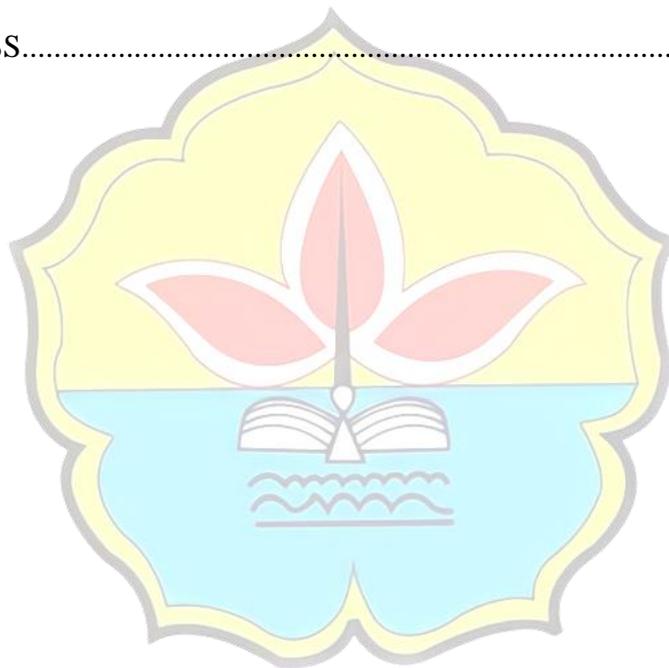
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 3.1 Logo Organisasi	33
Gambar 3.2 Struktur Organisasi	33



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Data Kusioner	60
Tabulasi Data	60
Hasil olah SPSS.....	68



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya disebut stres.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2008:368) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para

karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dengan itu Hasibuan (2009: 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memerhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat terjadi pada seseorang maupun lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik akan membantu instansi memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja pegawai turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya, diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai terealisasi dengan baik. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting , oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2008) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Jambi adalah salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang memiliki tugas mencukupi dan mengatur regulasi air minum untuk masyarakat Kota Jambi dan sekitarnya.

Dari pengamatan awal peneliti dilakukan di tempat penelitian di temukan beberapa keluhan pegawai di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data keluhan Pegawai Perumda Tirta Mayang Kota Jambi

JENIS KELUHAN	2017	2018	2019	2020	2021
Beban kerja terlalu banyak	9	11	7	10	15
Waktu yang mendesak	7	5	4	3	8
Penambahan jam kerja	15	8	12	6	10
Struktur organisasi tumpang tindih	6	4	5	3	5
Target perusahaan yang tinggi	2	1	2	3	7
TOTAL	39	29	30	25	45
PERKEMBANGAN	-	-25,64%	3,34%	-16,66%	80%

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi data diolah 2021

Pada tabel diatas pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi pada tahun 2017 adalah 39 pegawai yang mengalami keluhan . tahun 2018 berjumlah 29 pegawai atau -25,64%, pada tahun 2019 yang mengalami keluhan berjumlah 30

lima tahun terakhir dapat disimpulkan bahwa tingkat indisipliner pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi masih berfluktuatif setiap tahunnya dan masih terdapat tingkat *indisipliner* yang terjadi.

Untuk realisasi program pekerjaan yang setiap tahun nya di laksanakan dapat dilihat pada tabel data penyelesaian realisasi program kerja Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Realisasi Penyelesaian Pekerjaan periode Tahun 2017 - Tahun 2021

No	Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Pemasangan sambung baru/SB&SKSB	100	65	68	70	71	72
2	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100	100	100	100	100
3	Tunggakan dan Pemutusan	100	78	75	82	80	81
4	Pelaksanaan Program Kerja	100	68	70	69	71	72

Sumber : Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi data di olah

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa realisasi kegiatan pada Perumdam Tirta Mayang Pemasangan sambung baru/SB&SKSB tertinggi pada tahun 2021. Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir terealisasi penuh di setiap tahunnya sebesar 100 %. Tunggakan dan Pemutusan disetiap tahunnya berfluktuatif yaitu tahun 2017 sebesar 78% di ikuti flutuasi tiap tahunnya. Pelaksanaan Program mengalami peningkatan di setiap tahunnya mulai dari tahun 2018 yaitu sebesar 68% dan mengalami pergerakan setiap tahunnya mencapai puncak sebesar 72% pada tahun 2021.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja dan desakan untuk segera menyelesaikan pekerjaan menyebabkan terjadinya stres kerja.
2. Kehadiran pegawai mengalami perubahan di setiap tahunnya.
3. Realisasi Penyelesaian Pekerjaan masih berfluktuasi di setiap tahunnya.
4. Belum semua sambung baru terlayani secara optimal.
5. Pelaksanaan program kerja belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stres dan kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh stres terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memaparkan tingkat stres kerja dan kinerja pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah kelompok pengetahuan berkaitan dengan Stres Kerja
2. Untuk sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah Stres Kerja.
3. Untuk meningkatkan Kualitas kerja yang baik pada Instansi yang bersangkutan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Menurut Sedarmayanti (4:2009) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (1:2016) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Suwatno (2011:16) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2009:1) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia dalam menetapkan suatu tujuan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota

organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapai tujuan organisasi yang telah dicapai (Siswanto,2003:22)

2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sedarmayanti,2009:4)

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses–proses perencanaan, penggerakan, pengembangan karyawan dalam mencapai tujuan secara bersama-sama

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Stres kerja juga menyebabkan kinerja seseorang menjadi rendah. Menurut Fahmi (2016:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus di biarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. stres tidak timbul begitu saja namun sebab sebab stres timbul umumnya di ikutin oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi jiwa seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya

Menurut Handoko (2017:200) Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. kondisi yang cenderung menyebabkan stres di sebut stressors. di antara kondisi kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. beban kerja yang berlebihan
2. tekanan atau desakan waktu
3. kualitas super visi yang jelek

4. iklim politis yang tidak aman
5. umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
7. kemenduaan peranan
8. frustrasi
9. konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab penyebab stres “off-the-job” antara lain :

1. khawatiran financial
2. masalah masalah yang bersangkutan dengan anak
3. masalah masalah fisik
4. masalah masalah perkawinan (misal perceraian)
5. perubahan yang terjadi ditempat tinggal
6. masalah masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara

Setiap seseorang pasti mempunyai sifat yang berbeda beda, yang di sebabkan beberapa hal latar belakang dan sikap yang berbeda beda Menurut Nursyamsi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi

Setiap karyawan mempunyai tugas dan kerjaan yang berbeda tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan diluar kemampuan karyawan Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Menurut Robbins (2008:368) stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

2.1.3.2 Faktor Stres Kerja

Adapun faktor penyebab dari stres menurut Fahmi (2016:215) yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu :

1. Stres karena tekanan dari dalam (internal factor)
2. Stres karena tekanan dari luar (external factor)

Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak aman. Namun karena kondisi pegawai perusahaan yang sedang stres maka memungkinkan ini menjadi sulit untuk diwujudkan. Selain faktor penyebab, stres juga mempunyai dampak yang cukup berpengaruh pada organisasi, salah satu dampaknya adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para pegawai, perubahan terencana juga peduli akan perubahan perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres Kerja terdiri berbagai jenis diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Eustress, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang di asosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (Molan 2006: 796-797) yaitu:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

4. Struktur organisasi

Merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.

5. Kepemimpinan organisasi

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2016 : 176) Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Basri,2004:14)

Menurut Fahmi (2016:177) Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu proses manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang *representative* dan aspiratif guna mewujudkan

visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Menurut Sedarmayanti (2009:51), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Manfaat Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2016:205) manfaat kinerja terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009:51) indikator untuk mengukur kinerja seseorang

a. Kualitas Kerja (*Quality Work*)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Ketepatan waktu (*Promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya

c. Inisiatif (*Initiative*)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

e. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja (Janiarti, 2007:23).

Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres sangat mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung meningkat karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress udah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai , maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila

stres terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan tugas pegawai.

Hal ini pegawai kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan-keputusan dan prilakunya tidak teratur. Stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh tiap individu yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous sehingga akan berdampak pada kinerja keuangan yang mereka kerjakan.

Adapun hasil penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian Tahir (2007), dengan judul: “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa”

Hasil penelitian yang diperoleh:

- a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB.
 - c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.
2. Penelitian Hariati (2012), dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo” hasil penelitian yaitu Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

2.1.7 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai suatu perusahaan diantaranya adalah Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar Pribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi. Sedangkan yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai suatu Perusahaan diantaranya adalah Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi

Bagan Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini seperti dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.

Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Stres Kerja rendah dan kinerja tinggi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang

2. Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012:29).

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner. Kuisisioner pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013:137).

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan, literature dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Data sekunder yang diperoleh

yaitu data mengenaigambaran umum organisasi struktur organisasi, data jumlah pegawai dan lain-lain.

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaan atau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.2.3 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer baik dari wawancara maupun kuesioner dan menggunakan data sekunder. Berikut adalah penjelasan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai pihak yang berwenang pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tentang stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini

disebarkan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka maupun tertutup secara langsung yang berhubungan dengan stres kerja dan kinerja pegawai.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena yang satu merupakan bagian dari yang lain (Istijanto, 2009: 113) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2021 yang berjumlah 238 orang.

Diketahui dari jumlah populasi yang ada berjumlah 238 orang dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 10%, hal ini sejalan dengan pendapat slovin dalam (Umar 2003:81) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= N/(1 + N e^2) \\n &= 238/(1 + 238 \cdot (0,1)^2) \\&= 70,4 \\n &= 70 \text{ Responden}\end{aligned}$$

Dimana

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan

sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini “e” ditetapkan sebesar 10%. Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang diambil

adalah berjumlah 70,04 orang, dibulatkan menjadi 70 responden agar hasil dari penelitian ini lebih optimal.

2.2.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

2.2.5.1 Analisis kuantitatif Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) Analisis statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mendapatkan persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan masing-masing pernyataan disertai dengan lima

jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keadaan responden.

Setiap jawaban memiliki :

Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS),

Nilai 2 jawaban tidak setuju (TS)

Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)

Nilai 4 untuk jawaban setuju (ST)

Nilai 5 jawaban sangat setuju (SS)

Dari jawaban yang didapat kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan yang disusun dengan langkahlangkah sebagai berikut:

Skor terendah : Bobot terendah x Jumlah sampel

Skor tertinggi : Bobot tertinggi x Jumlah sampel

Skor terendah : 1×70

Skor tertinggi : $5 \times 70 = 350$

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut:

Rentang skala = $n(m-1)/M$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah *alternative* jawaban item

Rentang skala = $70 (5-1)/5 = 56$

RS= 56

Berdasarkan jumlah Rentang skala (RS) diatas diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut dibawah ini:

70-125 = Sangat Rendah

126-181 = Rendah

182-237 = Cukup

238-293 = Tinggi

294-350 = Sangat Tinggi

2.2.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) Hipotesis merupakan jawaban sementarat terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009) pengujian hipotesis merupakan pengujian adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak. Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini.

2.2.7 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Umar (2014:113) analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel atau tidak. Dalam bentuknya yang

paling sederhana hanya melibatkan dua buah variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2014:270) Regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel indenpenden dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

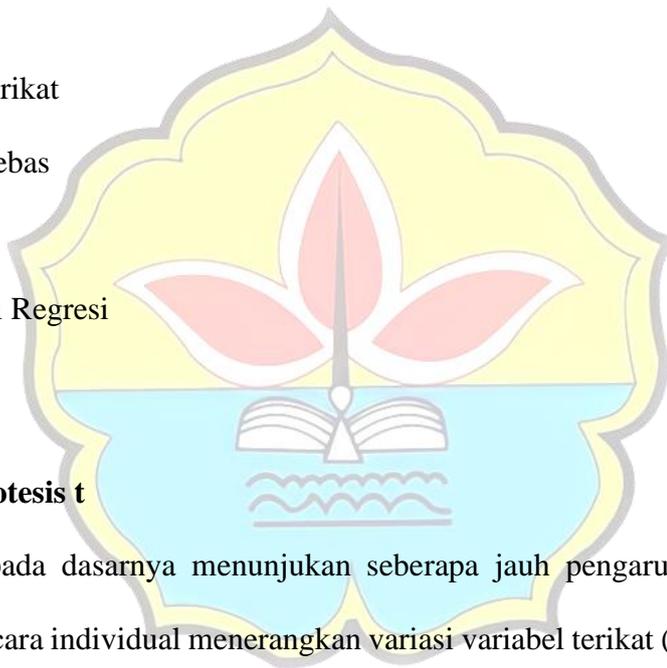
Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisiensi Regresi

e = *error*



2.2.8 Uji Hipotesis t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006).

Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / \beta_n$$

Dimana :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

β_n : standar error masing-masing variabel

Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

1. Rancangan Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

2. Menghitung tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak Ha diterima maka terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Ho diterima Ha ditolak maka tidak terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

2.2.9 Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel dimana terdiri dari 1 variabel indenpenden (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi adalah sebagai berikut :

Koefisien Korelasi

0.0 - 0,100 = Sangat tidak erat

0,20 - 0,300 = Tidak erat

0,40 - 0,500 = Cukup erat

0,60 - 0,700 = Erat

0,80 - 1,000 = Sangat erat

$$r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x_i = nilai variabel x dalam sampel

\bar{x} = rata – rata nilai variabel x

y_i = nilai variabel y dalam sampel

\bar{y} = rata – rata nilai variabel y

2.2.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R square) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan *varians* dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$) *varians* variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berikut rumus koefisien determinasi (R^2) :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

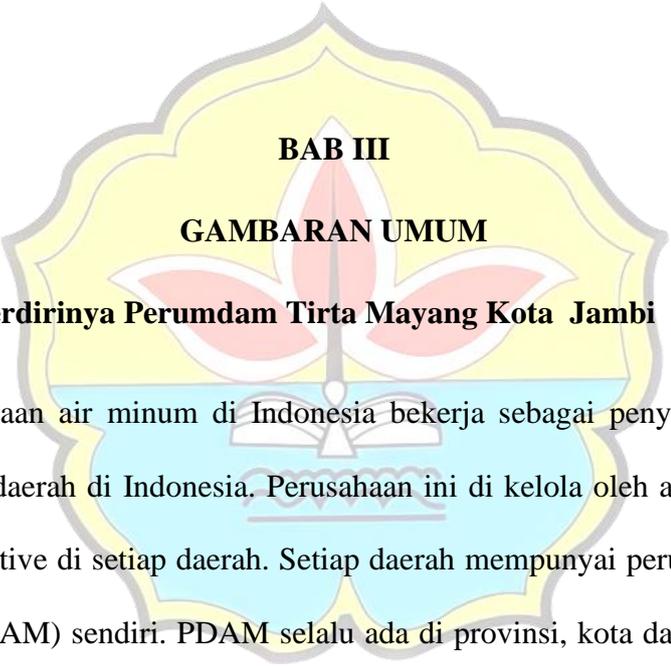
2.2.11 Operasional Variabel

Tiap tiap variabel penelitian selanjutnya akan di operasionalkan Pengukuran yang digunakan akan menghasilkan data dalam bentuk skala yang diterapkan pada semua item pertanyaan yang terdiri dari lima alternatif jawaban

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Robbins (2008:368)	Tuntutan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja terlalu berat 2. Waktu kerja yang mendesak 	Ordinal
		Tuntutan Peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian konflik lambat 2. Penambahan jam kerja 	Ordinal
		Tuntutan Antar Pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan jabatan antar pegawai 2. Terlalu terburu buru menyelesaikan pekerjaan 3. Target perusahaan terlalu tinggi memberatkan 	Ordinal
		Struktur Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan sama untuk setiap pegawai pada jenjang karir 2. Struktur organisasi tumpang tindih 3. Tugas masing masing pegawai 	Ordinal

		Kepemimpinan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan tugas masing masing pegawai 2. Penjelasan tugas dan target 3. Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadi tidak kondusif 	Ordinal
Kinerja (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,</p> <p>(Sedarmayanti 2009:51)</p>	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketelitian dalam bekerja 2. Keterampilan yang dimiliki 3. Ketangkasan dalam menyelesaikan tugas 	Ordinal
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berat ringannya pekerjaan 2. Volume pekerjaan 3. Bekerja sesuai skill 	Ordinal
		Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kepercayaan diri 2. Memiliki motivasi 3. Memiliki ide untuk menyelesaikan tugas 	Ordinal
		Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas 2. Memiliki keahlian yang sesuai 	Ordinal
		Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sesama rekan kerja 2. Hubungan dengan pimpinan 3. Mampu bekerja dalam tim 4. Memiliki sikap terbuka dan masukan saran 	Ordinal



BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Sejarah Berdirinya Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Perusahaan air minum di Indonesia bekerja sebagai penyedia air bersih untuk seluruh daerah di Indonesia. Perusahaan ini di kelola oleh aparat eksekutif maupun legislative di setiap daerah. Setiap daerah mempunyai perusahaan daerah air minum (PDAM) sendiri. PDAM selalu ada di provinsi, kota dan kabupaten di seluruh Indonesia. Tetapi walaupun sudah ada PDAM, banyak sekali daerah yang belum mendapatkan air bersih. Terkadang di pinggiran kota atau di daerah terpencil masih sangat sulit mendapatkan air. Terutama di musim kemarau. Ini akan lebih sulit lagi mendapatkan air bersih. Di perkotaan air tanah saja sudah banyak yang tercemar oleh limbah-limbah. Ini yang membuat air bersih semakin berkurang pasokannya. Saat ini air minum memang di eksploitasi secara besar-besaran. Untuk mendapatkan air kita harus berani membayar mahal. Sebagian besar bumi ini

memang berisi air, tetapi itu hanya air asin. Untuk air tawar hanya sedikit sekali persediaannya di bumi ini. Di tambah dengan pemanasan global yang semakin memanas, membuat air semakin menipis. Mungkin dulu anda akan sangat mudah menemukan sungai dengan volume air yang besar. Tetapi sekarang sangat sulit untuk menemukannya. Entah itu di kota besar maupun di desa. Para petani pun banyak yang kesusahan mencari sumber air lagi.

Perusahaan daerah air minum di Indonesia, ini akan berhubungan dengan pembangunan sarana prasarana di Indonesia. Sebenarnya sudah sejak zaman kerajaan dulu, air sudah mulai di distribusikan dari gunung ke setiap kerajaan. Setelah itu mulai berkembang pada zaman penjajahan. Paling tidak pembangunan perusahaan daerah air minum di Indonesia di bagi menjadi 5 periode yaitu sebelum tahun 1970. Sekitar tahun 1970-1980, 1980-1990, 1990-2000, dan dari tahun 2000 sampai sekarang.

Pada masa sebelum tahun 1970, di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah. Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan sistem dari perusahaan daerah air minum peninggalan dari zaman kolonial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan daerah air minum yang sudah di bangun pada masa ini. Kantor pdam semarang yang dibangun pada tahun 1911, pdam kota solo dibangun pada tahun 1929, pdam kota salatiga pada tahun 1921 dan PAM jaya yang sudah didirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak, jadi sebagian besar pdam terdapat di jawa. Pada periode tahun 1970-1980 sebenarnya

pembangunan perusahaan air minum tidak begitu menjadi prioritas. Pada masa ini lebih banyak melakukan pembangunan di bidang irigasi dan pertanian. Untuk bidang lainnya memang sedikit di kesampingkan.

Kemudian pada masa pelitta II yaitu sekitar tahun 1974-1979. Pada tahun ini terjadi perubahan ekonomi yang sangat pesat. Harga minyak dunia naik begitu tinggi, 59 membuat banyak perubahan ekonomi di berbagai Negara berkembang. Termasuk di Indonesia, ini membuat pembangunan di daerah perkotaan meningkat tinggi. Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan peraturan regulasi untuk mendukung perkembangan penyediaan air minum di perkotaan dan daerah yaitu inmendagri no 28 tahun 1975 pada tanggal 3 november 1975 mengenai pengalihan bentuk perusahaan air minum dari dinas daerah menjadi pemerintah daerah. Selanjutnya inmendagri no 32 tahun 1980 yang diterbitkan pada tanggal 18 juni 1980 mengenai pelaksanaan ketentuan yang berlaku dalam rangka pembinaan dan pengelolaan perusahaan daerah air minum. Dari sinilah perusahaan daerah air minum atau PDAM mulai bekerja di setiap daerah Indonesia.

Penyelenggaraan penyediaan air minum perpipaan di Kota Jambi dimulai sejak zaman Pemerintah Hindia Belanda tahun 1928. Stadsfonds atau pemerintah kota pada waktu itu mendirikan waterleiding bedrijf dengan kapasitas 7 liter/detik, selanjutnya dengan Surat Keputusan Walikota Kepala Daerah Tingkat II Jambi No. 25/X/1974 tanggal 27 Maret 1974 ditetapkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.

3.2 Visi dan Misi Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Visi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi adalah “Terpenuhinya kebutuhan air minum dengan tarif terjangkau yang dikelola oleh perusahaan yang handal dan mandiri serta didukung SDM berkualitas dan teknologi yang cerdas (Smart Technology).

Sedangkan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi antara lain :

1. Memberikan pelayanan air yang berkualitas dan jumlah yang cukup dengan tarif terjangkau (affordable).
2. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Kota Jambi melalui penyediaan air minum.
3. Mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian daerah.
4. Memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah.
5. Menjadi agen pembangunan.

3.3 Logo Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Adapun Logo Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut:

Gambar 3.1
Logo Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

3.4 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Mayang

1. Direktur Utama

Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Dwiki Riantara S.Sos, M,Si. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain :

1. Memimpin seluruh aparat bawahannya secara langsung maupun melalui Direktur Administrasi & Keuangan dan Direktur Teknik.
2. Melaksanakan pembinaan administrasi, organisasi, kepegawaian dan tata laksana seluruh unsur dalam lingkungan Perumda Air Minum Tirta serta mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, produksi, distribusi, peralatan teknik dan pelayanan masyarakat dan atau pelanggan serta pengendalian anggaran Perumda Air Minum.

3. Membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah dibidang air minum.

2. Direktur Administrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan Keuangan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Sahat Parulian Siagian S.T. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain :

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang sdm dan pengadaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang sdm dan perencanaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
3. Pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pembuatan laporan berkala terhadap seluruh kegiatan Perumda Air Minum Tirta Mayang termasuk perhitungan laba rugi dan neraca.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Penyusunan laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

3. Direktur Teknik

Direktur Teknik Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Mustazal Khomidi S.T. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain:

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.

2. Perumusan dibidang teknis dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
3. Pembinaan, pengendalian dan koordinasi terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.



4.1. Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 70 responden. Kuisioner ini disebarakan langsung kepada Pegawai yang sedang berada pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Jambi

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik pegawai yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	JENIS KELAMIN	JUMLAH (Orang)	Persentase (%)
1	Laki Laki	38	54,29%
2	Perempuan	32	45,71%
Jumlah		70	100%

Sumber : Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat kita lihat bahwa dari 70 orang responden terdiri dari (54,29%) laki-laki dan (45,71%) perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden berdasarkan usia ,dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur Responden Tahun	Jumlah	Persentase (%)
20-24	0	0
25-29	15	21,42%
30-34	24	34,29%
> 35	31	44,29%
Jumlah	70	100%

Sumber : Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 0 orang responden (0) berusia 20-24 tahun, 15 orang responden (21,42%) berusia 25-29

tahun, 24 orang responden (34,29%) berusia 30-34 tahun sedangkan sisanya sebanyak 31 orang (44,29%) berusia diatas 35 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMA	9	12,86%
S1	59	84,29%
S2	2	2,85%
Jumlah	70	100%

Sumber : Responden (data diolah)

Dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwa dari 70 orang responden, 9 orang responden (12,86%) latar belakang pendidikan SMA, lebih dari setengahnya yaitu sebanyak 59 orang responden (84,29%) memiliki latar belakang pendidikan Sarjana dan 2 orang Responden (2,85%) latar belakang pendidikan Pasca Sarjana.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
≤ 10	17	24,29%
11-20	23	32,86%
21-30	30	42,85%
Jumlah	70	100

Sumber : Responden (data diolah)

Dari tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dari 70 orang responden, sebanyak 17 orang responden (24,29%) telah memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 10

tahun, sebanyak 23 orang responden (32,86%) telah memiliki masa kerja 11-20 tahun dan sebanyak 30 orang responden (42,85%) telah memiliki masa kerja 21-30 tahun.

4.1.1 Stres Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Jambi

Untuk mengetahui stres kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Tuntutan Tugas

Hasil Jawaban Responden Indikator Tuntutan Tuga sdapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Tugas

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Beban Kerja Pegawai Melebihi Kapasitas Kinerja			26	29	15	269	Tinggi
2	Waktu Menyelesaikan Pekerjaan Terlalu Cepat			28	29	13	265	Tinggi
Total							534	
Rata-rata							267	Tinggi

Sumber : Data Primer(diolah)

b. Tuntutan Peran

Hasil Jawaban Responden Indikator Tuntutan Peran dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Peran

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Penyelesaian Masalah Dalam Pekerjaan Lambat			32	19	19	267	Tinggi
4	Penambahan Jam Kerja Yang Terlalu Padat		6	36	18	10	242	Tinggi
Total							509	
Rata-rata							254,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

c. Tuntutan Antar Pribadi

Hasil Jawaban Responden Indikator Tuntutan Antar Pribadi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Terhadap Tuntutan Antar Pribadi

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Terjadi Persaingan Jabatan Antar Pegawai		8	32	17	13	245	Tinggi
6	Tidak Tepat Dalam Penyelesaian Pekerjaan		10	25	18	17	252	Tinggi
7	Tingginya Target Kerja Perusahaan	1	9	23	22	15	251	Tinggi
Total							748	
Rata-rata							249,3	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

d. Struktur Organisasi

Hasil Jawaban Responden Indikator Struktur Organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Terhadap Struktur Organisasi

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
8	Berlaku Adil Terhadap Setiap Pegawai di Jenjang Karir	2	8	24	28	8	242	Tinggi
9	Perbedaan Struktur Organisasi di Lingkungan Kerja	1	9	26	27	7	240	Tinggi
10	Job Deskripsi Setiap Pegawai		6	27	26	11	252	Tinggi
Total							734	
Rata-rata							244,6	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

e. Kepemimpinan Organisasi

Hasil Jawaban Responden Indikator Kepemimpinan Organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Organisasi

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
11	Penjelasan Pekerjaan Yang Rinci	1	9	26	21	13	246	Tinggi
12	Penjelasan Target Kerja	4	7	27	22	10	237	cukup Tinggi
13	Sikap Pimpinan dan Tekanan Tidak Kondusif	2	8	23	29	8	243	Tinggi
Total							726	
Rata-rata							242	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Stres Kerja

No. Urut	Indikator	Skor	Ket
1	Tuntutan Tugas Beban Kerja Pegawai Melebihi Kapasitas Kinerja	269	Tinggi
2	Waktu Menyelesaikan Pekerjaan Terlalu Cepat	265	Tinggi
	Rata-rata	267	Tinggi
3	Tuntutan Peran Penyelesaian Masalah Dalam Pekerjaan Lambat	267	Tinggi
4	Penambahan Jam Kerja Yang Terlalu Padat	242	Tinggi
	Rata-rata	254,5	Tinggi
5	Tuntutan Antar Pribadi Terjadi Persaingan Jabatan Antar Pegawai	245	Tinggi
6	Tidak Tepat Dalam Penyelesaian Pekerjaan	252	Tinggi
7	Tingginya Target Kerja Perusahaan	251	Cukup Tinggi
	Rata-rata	249,3	Tinggi
8	Struktur Organisasi Berlaku Adil Terhadap Setiap Pegawai di Jenjang Karir	242	Tinggi
9	Perbedaan Struktur Organisasi di Lingkungan Kerja	240	Tinggi
10	Job Deskripsi Setiap Pegawai	252	Tinggi
	Rata-rata	244,6	Tinggi
11	Kepemimpinan Organisasi Penjelasan Pekerjaan Yang Rinci	246	Tinggi
12	Penjelasan Target Kerja	237	Cukup Tinggi
13	Sikap Pimpinan dan Tekanan Tidak Kondusif	243	Tinggi
	Rata-rata	242	Tinggi
	Total	3251	
	Rata-rata	250,1	Tinggi

Sumber : Responden (data diolah)

4.1.2 Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Jambi

Untuk mengetahui Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Hasil Jawaban Responden Indikator Kualitas Kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat ketelitian pegawai baik dalam pekerjaan			21	31	18	277	Tinggi
2	Kemampuan skill baik dalam pekerjaan karyawan yang berprestasi			21	34	15	274	Tinggi
3	Cekat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan			27	22	21	274	Tinggi
Total							825	
Rata-rata							275	Tinggi

Sumber : Responden (data diolah)

b. Ketepatan Waktu

Hasil Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya		7	33	19	11	244	Tinggi
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang dikerjakan sesuai dengan target akhir		9	33	18	10	239	Tinggi
6	Skill yang dimiliki sesuai dengan yang dikerjakan		13	21	17	19	252	Tinggi
Total							735	

Rata-rata	245	Tinggi
------------------	------------	---------------

Sumber : Data Primer (diolah)

c. Inisiatif

Hasil Jawaban Responden Indikator Inisiatif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Jawaban Responden Terhadap Inisiatif

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3		5		
7	Memiliki inovasi yang berperan dalam peningkatan kinerja	1	9	20	25	15	254	Tinggi
8	Memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	9	22	29	9	246	Tinggi
9	Memiliki ide-ide yang dapat membantu masalah organisasi	1	6	26	30	7	246	Tinggi
Total							746	
Rata-rata							248,6	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

d. Kemampuan

Hasil Jawaban Responden Indikator Kemampuan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemampuan

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
10	Mampu memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi		6	20	30	14	262	Tinggi
11	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	1	7	26	27	9	246	Tinggi
Total							508	
Rata-rata							254	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

e. Komunikasi

Hasil Jawaban Responden Indikator Komunikasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

Item	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	SKOR	Ket
		1	2	3	4	5		
12	Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai	3	3	25	25	14	254	Tinggi
13	Mampu bekerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan masalah	2	5	22	28	13	255	Tinggi
14	Memiliki sikap terbuka dalam menerima pendapat atau masukan dari rekan kerja lainnya		1	24	25	20	274	Tinggi
Total							783	
Rata-rata							261	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4.16
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja

No. Urut	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas Kerja Tingkat ketelitian pegawai baik dalam pekerjaan	277	Tinggi
2	Kemampuan skill baik dalam pekerjaan	274	Tinggi
3	Cepat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	274	Tinggi
	Rata-rata	275	Tinggi
4	Ketepatan Waktu Dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	244	Tinggi
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang dikerjakan sesuai dengan target akhir	239	Tinggi
6	Skill yang dimiliki sesuai dengan yangdikerjakan	252	Tinggi
	Rata-rata	245	Tinggi
7	Memiliki inovasi yang berperan dalam peningkatan kinerja	254	Tinggi
8	Memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan	246	Tinggi

9	Memiliki ide-ide yang dapat membantu masalah organisasi	246	Tinggi
	Rata-rata	248,6	Tinggi
10	Mampu memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi	262	Tinggi
11	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	246	Tinggi
	Rata-rata	254	Tinggi
12	Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai	254	Tinggi
13	Mampu bekerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan masalah	255	Tinggi
14	Memiliki sikap terbuka dalam menerima pendapat atau masukan dari rekan kerja lainnya	274	Tinggi
	Rata-rata	261	Tinggi
	Total	3597	
	Rata-rata	256.9	Tinggi

4.1.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software spss* diperoleh r hitung pada tabel 4.17, sebagai berikut :

Tabel 4.17
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Y	Pearson Correlation	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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

Dari data diatas maka terlihat bahwa rhitung (pearson correlation) dengan menggunakan SPSS sebesar 0,756 . Lalu bandingkan antara rhitung lebih besar dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,756 > 0,2352$ ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependen maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid . Hal ini terlihat dari tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

2. Uji Realibilitas

Hasil perhitungan nilai alpha diperoleh pada tabel 4.19 yakni sebagai berikut :

Tabel 4.19
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	2

Dari tabel 4.19 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,864 atau lebih besar dari nilai 0,60 ($0,864 > 0,60$) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau data yang digunakan penelitian ini layak.

3. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,906	,211		4,293	,000
	X	,713	,073	,762	9,709	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y=0,906 +0,713X$ dapat diperoleh koefisien regresi adalah 0,906. sedangkan untuk koefisien regresi dari variabel independent (X) = 0,713

Jika $a = 0,906$ artinya adalah jika nilai Variabel Stres adalah 0 maka nilai dependen (kinerja) adalah sebesar 0,906 .

Koefisien regresi variabel independen sebesar 0,713 dan bernilai yang positif menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif terhadap kinerja pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi . artinya setiap

peningkatan stres sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,713

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 4.21
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,575	.24443

Koefisien korelasi antara stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah 0,762 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Stres kerja (X) dan Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian bahwa Variabel Stres Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja sebesar 58,1 % sisanya 41,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Uji t

Tabel 4.22
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,906	,211		4,293	,000
X	,713	,073	,762	9,709	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 68$ maka hasil perhitungan t_{tabel} masing-masing variabel. berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 9,709 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99547. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,99547 . Dengan demikian berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2 Analisis dan Pembahasan

Dari hasil pengujian di atas, dapat penulis paparkan secara rinci pengujian hipotesis penelitian yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Stres Pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator stres pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi diketahui bahwa rata-rata skor indikator tuntutan tugas (267), tuntutan peran (254,5), tuntutan antar pribadi (249,3), struktur organisai (244,6), serta kepemimpinan organisasi (242).

Stres pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi secara keseluruhan mendapat rata-rata skor sebesar 250,1 jika dilihat pada rentang skala 238 – 293, maka dapat dikategorikan tinggi.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi diketahui bahwa rata-rata skor indikator kualitas kerja (275), Ketepatan waktu (245), Keterampilan Kerja (248.6), serta kemampuan (254)

Kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi secara keseluruhan mendapat rata-rata skor sebesar 256,9 , jika dilihat pada rentang skala 238 – 293, maka dapat dikategorikan tinggi.

4.2.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, ternyata stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan tingkat signifikan yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05, sehingga dapat membuktikan bahwa Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) maka variabel stres kerja sebesar 9,709 dengan nilai t tabel 1,99547 atau $9,709 > 1,99547$. jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka berpengaruh signifikan. tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menurut ghozali (2006) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulannya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4.3.2. Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Koefisien korelasi determinasi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar R sebesar 0,762. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi cukup erat yaitu 76,2%. Sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,581 atau 58,1% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 58,1% pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

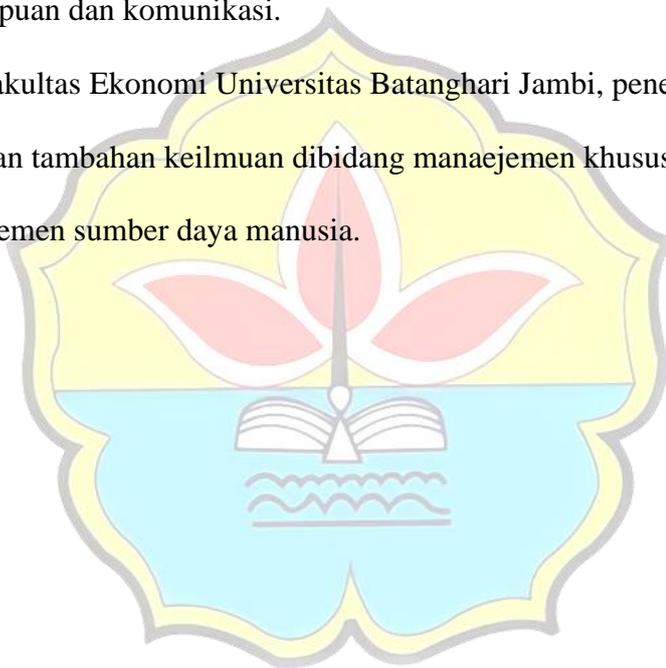
5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 250,1 begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 256,9
2. Hasil pengujian koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar R sebesar 0,762 sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,581 atau 58,1% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 58,1% pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan perhitungan melalui uji statistic menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 9,709 dengan nilai t_{tabel} 1,99547 atau $9,709 > 1,99547$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 SARAN

1. Stres kerja Pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 250,1 begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 256,9.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain Stres kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan dibidang manaejemen khususnya ilmu manaejemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Jakarta
- Ghozali, imam.2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariati, R.A. Marliah dan F.Rosita. 2012. *Sifat Kimia dan Evaluasi Sensori Bubuk Kopi Arabika*. Jurnal Publikasi. Fakultas Pertanian
- Hasibuan ,Malayu S.P 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bumi Aksara ,Jakarta
- _____, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- _____, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2009,*Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka
- Husein, Umar. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Istijanto.2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nursyamsi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Unpad, Vol 6 No 2..
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Erlangga Jakarta
- Robbins. 2008. *Manajemen*. Jakarta : Indeks

- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit Mandar Maju
- _____, 2017, *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar.Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual SPSS*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono, 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (STD)*. Bandung : Alfabeta
- _____, 2013. *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung, Alfabeta
- _____, 2012. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (STD)*. Bandung : Alfabeta
- _____, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, 2011. *Manajemen SDM* . Bandung : Alfabeta
- Sutrisno,Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Umar, Husein ,2014, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERUMDAM
TIRTA MAYANG KOTA JAMBI

Responden yang terhormat

Dalam rangka Penyelesaian tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan bapak/ibu, kami mohon kesediaan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Aditya Maulana

NIM : 1900861201087

Judul Skripsi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pada pegawai
Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Sebelum mengisi daftar pertanyaan dibawah ini mohon bapak/ibu memahami terlebih dahulu petunjuk pengisian dengan teliti. Setiap butir pertanyaan mohon diisi dengan kejujuran dan keyakinan bapak/ibu, untuk memberikan sumbangan yang amat berharga terhadap hasil penelitian ini.

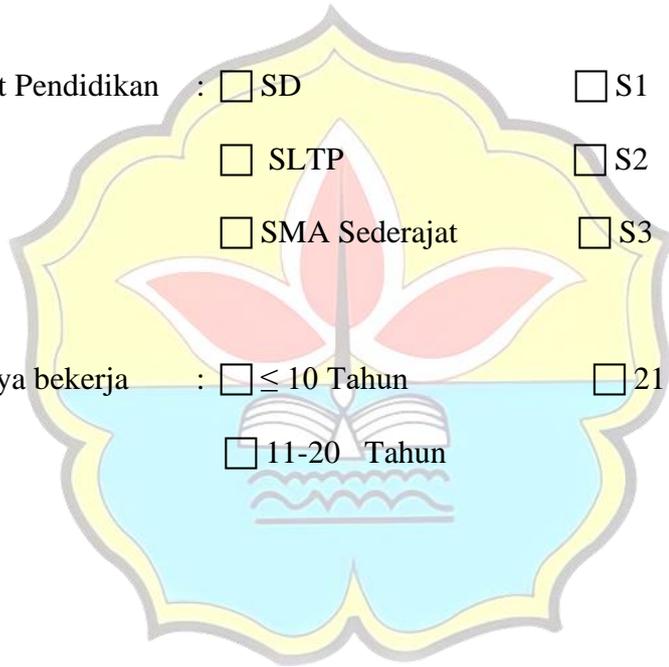
Atas perhatian dan bantuan yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Penulis

Daftar Pertanyaan

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 -24 Tahun 30-34 Tahun
 25 - 29 Tahun > 35 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SD S1
 SLTP S2
 SMA Sederajat S3
5. Lamanya bekerja : ≤ 10 Tahun 21 - 30 Tahun
 11-20 Tahun



Pertanyaan Responden

Berilah Tanda (✓) untuk pilihan yang paling tepat dari pernyataan dibawah ini

A. Stres Kerja

Alternative Jawaban :

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Indikator	Skor				
		STS	TS	CS	ST	SS
A. Tuntutan Tugas						
1	Beban Kerja Pegawai Melebihi Kapasitas Kerja					
2	Jeda Waktu Menyelesaikan Pekerjaan Terlalu Cepat					
B. Tuntutan Peran						
3	Penyelesaian Masalah Dalam Pekerjaan Lambat					
4	Penambahan Jam Kerja Yang Terlalu Padat					
C. Tuntutan Antar Pribadi						
5	Terjadi Persaingan Jabatan Antar Pegawai					
6	Tidak Tepat Dalam Penyelesaian Pekerjaan					
7	Tingginya Target Kerja Perusahaan					
D. Struktur Organisasi						
8	Berlaku Adil Terhadap Setiap Pegawai di Jenjang Karir					
9	Tugasnya tidak sesuai Struktur Organisasi di Lingkungan Kerja					
10	Job Deskripsi Setiap Pegawai Kurang Jelas					
E. Kepemimpinan Organisasi						
11	Penjelasan Pekerjaan Yang Rinci					
12	Penjelasan Target Kerja					
13	Sikap Pimpinan dan Tekanan Tidak Kondusif karena kecenderungan menekan					

B.Kinerja

Alternative Jawaban :

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Indikator	Skor				
		STS	TS	CS	ST	SS
A.Kualitas Kerja						
1	Tingkat ketelitian pegawai baik dalam pekerjaan					
2	Pegawai memiliki skill yang baik					
3	Cekat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
B.Ketepatan Waktu						
4	Dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang dikerjakan sesuai dengan target akhir					
6	Skill yang dimiliki sesuai dengan yang dikerjakan					
C.Inisiatif						
7	Memiliki inovasi yang berperan dalam peningkatan kinerja					
8	Memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Memiliki ide-ide yang dapat membantu masalah organisasi					
D.Kemampuan						
10	Mampu memahami tugas,wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi					
11	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
E.Komunikasi						
12	Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai					
13	Mampu bekerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan masalah					
14	Memiliki sikap terbuka dalam menerima pendapat atau masukan dari rekan kerja lainnya					

LAMPIRAN 1

DATA KUSIONER

X= Stres Kerja

Y=Kinerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	4	43
4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	2	2	3	4	50
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	33
6	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	1	1	42
7	5	3	5	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	47
8	4	3	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	44
9	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	42
10	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	47
11	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	44
12	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	3	51
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	56
14	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	46
15	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	39
16	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	40
17	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	36
18	4	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	46
19	5	5	5	3	3	4	4	2	2	4	1	1	4	43
20	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	4	4	49
21	4	3	4	5	4	2	3	3	5	5	3	3	2	46
22	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	49
23	4	5	5	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	49
24	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	3	3	2	49
25	5	3	3	2	4	2	1	4	4	3	3	5	5	44
26	4	4	4	5	5	3	3	2	3	4	4	3	3	47
27	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	50
28	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	48
29	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	1	1	38
30	5	4	4	3	3	2	2	1	1	4	4	5	5	43
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43
32	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	56
33	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	54
34	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	48
35	3	4	5	5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	46

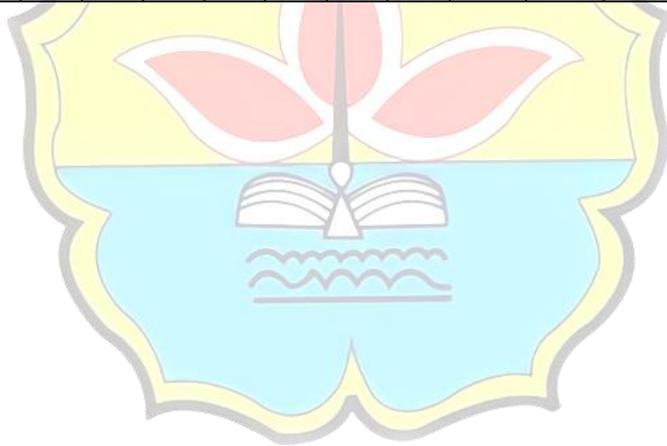
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	57
37	4	5	3	3	5	5	2	4	3	3	4	4	5	50
38	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	54
39	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	2	2	49
40	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	52
41	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	48
42	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	5	45
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	42
44	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	48
45	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	2	2	49
46	4	5	5	3	2	4	5	4	3	3	5	5	4	52
47	5	4	5	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	42
48	5	4	4	4	4	2	3	5	3	3	4	5	5	51
49	4	4	3	4	2	2	4	5	3	3	2	5	4	45
50	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	5	4	4	44
51	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	48
52	3	4	4	2	3	5	5	4	3	3	4	4	3	47
53	4	5	5	2	4	5	3	3	4	4	4	3	3	49
54	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	50
55	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	56
56	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	47
57	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	42
58	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	44
59	5	5	5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	41
60	3	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	2	39
61	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	43
62	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	55
63	4	3	3	3	5	4	2	3	5	4	2	3	3	44
64	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43
65	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	50
66	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	44
67	4	4	3	3	2	4	2	1	2	4	2	1	4	36
68	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	2	50
69	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	53
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40
TOTAL	269	265	257	242	245	252	251	242	239	252	246	237	243	3250

Kinerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	47
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	3	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	4	3	46
4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	2	2	3	4	4	54
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	36

6	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	1	1	3	45
7	5	3	5	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	50
8	4	3	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	47
9	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	45
10	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	51
11	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	47
12	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	56
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	60
14	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	50
15	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	43
17	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	39
18	4	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	51
19	5	5	5	3	3	4	4	2	2	4	1	1	4	3	46
20	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	4	4	3	52
21	4	3	4	5	4	2	3	3	5	5	3	3	2	3	49
22	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	4	53
23	4	5	5	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	5	54
24	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	3	3	2	4	53
25	5	3	3	2	4	2	1	4	4	3	3	5	5	4	48
26	4	4	4	5	5	3	3	2	3	4	4	3	3	5	52
27	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	54
28	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	51
29	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	1	1	2	40
30	5	4	4	3	3	2	2	1	1	4	4	5	5	3	46
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
32	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	3	59
33	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	59
34	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52
35	3	4	5	5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	5	51
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	62
37	4	5	3	3	5	5	2	4	3	3	4	4	5	5	55
38	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	59
39	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	2	2	3	52
40	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	56
41	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	51
42	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	50
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	46
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	50
45	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	53
46	4	5	5	3	2	4	5	4	4	3	4	3	4	5	55
47	5	4	5	3	4	4	3	4	4	2	5	5	4	5	57
48	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	5	3	5	4	54
49	4	4	3	4	2	2	4	5	5	5	3	5	5	4	55
50	4	3	4	3	2	4	4	2	3	5	4	5	5	5	53

51	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	57
52	3	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
53	4	5	5	2	4	5	3	3	5	4	3	5	3	4	55
54	5	5	3	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	5	51
55	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	58
56	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	56
57	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	52
58	3	4	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	4	57
59	5	4	5	3	2	3	4	5	5	5	3	4	5	4	57
60	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	2	4	2	5	49
61	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	5	2	5	50
62	4	5	5	5	3	2	5	4	4	4	2	4	4	4	55
63	4	4	3	5	2	3	5	3	3	4	4	4	3	4	51
64	5	4	5	2	2	3	2	4	3	5	3	3	4	3	48
65	4	5	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	50
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	57
67	3	4	3	4	5	5	4	2	3	3	4	4	3	4	51
68	4	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	5	4	5	52
69	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	51
70	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	50



LAMPIRAN II

DATA MSI

X= Stres Kerja

Y=Kinerja

Sucessive Interval												
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13
1,000	1,000	1,000	2,380	2,255	2,094	3,880	3,801	4,141	3,251	3,979	2,601	2,763
1,000	1,000	1,000	3,452	3,205	2,914	3,880	3,801	4,141	3,251	3,979	3,550	3,781
1,000	1,000	2,108	3,452	3,205	3,868	2,069	1,884	2,069	2,201	3,076	3,550	3,781
3,379	3,407	3,089	2,380	2,255	3,868	4,903	3,801	4,141	1,000	2,069	2,601	3,781
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,069	1,884	3,095	2,201	3,076	1,748	2,763
1,000	2,253	1,000	2,380	2,255	2,914	4,903	4,978	4,141	2,201	3,076	1,000	1,000
3,379	1,000	3,089	2,380	2,255	1,000	4,903	3,801	4,141	3,251	3,076	2,601	2,763
2,226	1,000	1,000	2,380	1,000	3,868	3,880	3,801	4,141	2,201	3,076	2,601	2,763
2,226	1,000	1,000	2,380	2,255	1,000	3,880	3,801	4,141	2,201	3,076	2,601	2,763
2,226	2,253	3,089	2,380	2,255	2,914	3,880	2,782	3,095	3,251	3,076	2,601	3,781
1,000	1,000	1,000	3,452	3,205	2,914	3,018	2,782	3,095	3,251	3,979	2,601	2,763
2,226	2,253	1,000	2,380	4,132	3,868	3,018	3,801	4,141	4,357	4,983	2,601	2,763
2,226	2,253	2,108	3,452	4,132	3,868	3,880	3,801	4,141	3,251	4,983	4,586	3,781
1,000	1,000	1,000	4,406	2,255	2,914	3,880	2,782	4,141	3,251	3,979	1,748	3,781
1,000	1,000	1,000	2,380	2,255	2,094	3,880	2,782	2,069	2,201	3,076	2,601	2,763
1,000	1,000	1,000	2,380	2,255	2,094	3,880	3,801	2,069	2,201	3,076	2,601	2,763
1,000	2,253	1,000	1,000	2,255	2,094	2,069	2,782	2,069	1,000	3,076	2,601	2,763
2,226	2,253	3,089	4,406	2,255	2,094	2,069	1,884	4,141	3,251	3,076	2,601	3,781
3,379	3,407	3,089	2,380	2,255	2,914	3,880	1,884	2,069	3,251	1,000	1,000	3,781
2,226	2,253	3,089	4,406	4,132	3,868	3,018	2,782	3,095	1,000	2,069	3,550	3,781
2,226	1,000	2,108	4,406	3,205	1,000	3,018	2,782	5,297	4,357	3,076	2,601	1,884
3,379	3,407	2,108	3,452	2,255	2,094	3,018	3,801	4,141	4,357	2,069	2,601	3,781
2,226	3,407	3,089	2,380	2,255	3,868	3,880	3,801	2,069	3,251	3,076	2,601	3,781
3,379	3,407	3,089	2,380	3,205	2,914	3,018	2,782	4,141	4,357	3,076	2,601	1,884
3,379	1,000	1,000	1,000	3,205	1,000	1,000	3,801	4,141	2,201	3,076	4,586	4,978
2,226	2,253	2,108	4,406	4,132	2,094	3,018	1,884	3,095	3,251	3,979	2,601	2,763
2,226	1,000	1,000	3,452	3,205	3,868	4,903	2,782	3,095	4,357	4,983	2,601	2,763
3,379	2,253	3,089	2,380	2,255	2,094	3,018	3,801	3,095	3,251	4,983	2,601	2,763
2,226	2,253	2,108	2,380	2,255	1,000	2,069	3,801	4,141	2,201	3,076	1,000	1,000
3,379	2,253	2,108	2,380	2,255	1,000	2,069	1,000	1,000	3,251	3,979	4,586	4,978
1,000	1,000	1,000	2,380	2,255	2,094	3,018	2,782	3,095	3,251	3,979	3,550	3,781
2,226	2,253	3,089	4,406	2,255	2,094	4,903	4,978	4,141	3,251	3,979	4,586	4,978
3,379	3,407	2,108	3,452	2,255	2,094	4,903	4,978	4,141	3,251	3,076	3,550	4,978
1,000	2,253	1,000	3,452	2,255	2,914	3,018	3,801	4,141	3,251	3,979	3,550	3,781
1,000	2,253	3,089	4,406	3,205	2,094	3,880	2,782	3,095	1,000	2,069	3,550	3,781

2,226	2,253	2,108	4,406	4,132	3,868	3,880	3,801	4,141	4,357	3,979	4,586	3,781
2,226	3,407	1,000	2,380	4,132	3,868	2,069	3,801	3,095	2,201	3,979	3,550	4,978
2,226	2,253	2,108	3,452	2,255	2,094	3,880	4,978	5,297	3,251	3,979	4,586	4,978
3,379	3,407	3,089	2,380	2,255	3,868	4,903	3,801	4,141	2,201	3,076	1,748	1,884
2,226	2,253	2,108	2,380	2,255	3,868	4,903	2,782	3,095	4,357	4,983	3,550	3,781
1,000	1,000	1,000	3,452	3,205	3,868	4,903	2,782	3,095	3,251	3,979	3,550	2,763
2,226	2,253	1,000	2,380	1,000	1,000	3,880	3,801	3,095	2,201	3,979	3,550	4,978
1,000	1,000	1,000	2,380	3,205	2,094	3,018	2,782	3,095	2,201	3,076	3,550	3,781
1,000	2,253	2,108	3,452	3,205	2,094	3,018	2,782	4,141	3,251	3,979	3,550	3,781
2,226	3,407	2,108	3,452	4,132	2,094	3,880	2,782	4,141	3,251	4,983	1,748	1,884
2,226	3,407	3,089	2,380	1,000	2,914	4,903	3,801	3,095	2,201	4,983	4,586	3,781
3,379	2,253	3,089	2,380	3,205	2,914	3,018	3,801	2,069	1,000	2,069	1,748	1,884
3,379	2,253	2,108	3,452	3,205	1,000	3,018	4,978	3,095	2,201	3,979	4,586	4,978
2,226	2,253	1,000	3,452	1,000	1,000	3,880	4,978	3,095	2,201	2,069	4,586	3,781
2,226	1,000	2,108	2,380	1,000	2,914	3,880	1,884	3,095	1,000	4,983	3,550	3,781
1,000	2,253	2,108	4,406	2,255	2,914	4,903	3,801	3,095	2,201	2,069	3,550	3,781
1,000	2,253	2,108	1,000	2,255	3,868	4,903	3,801	3,095	2,201	3,979	3,550	2,763
2,226	3,407	3,089	1,000	3,205	3,868	3,018	2,782	4,141	3,251	3,979	2,601	2,763
3,379	3,407	1,000	2,380	3,205	2,914	3,018	2,782	3,095	4,357	4,983	2,601	3,781
2,226	2,253	3,089	2,380	4,132	2,914	3,880	4,978	4,141	4,357	4,983	3,550	3,781
1,000	1,000	1,000	2,380	4,132	2,094	3,880	3,801	5,297	2,201	3,979	3,550	2,763
1,000	1,000	1,000	3,452	2,255	2,094	3,018	3,801	3,095	2,201	3,076	3,550	2,763
1,000	1,000	2,108	3,452	2,255	2,094	3,018	3,801	3,095	2,201	3,076	3,550	3,781
3,379	3,407	3,089	2,380	1,000	2,094	3,018	1,884	2,069	2,201	3,076	1,748	2,763
1,000	1,000	1,000	1,000	4,132	2,094	3,018	1,884	5,297	2,201	3,076	1,748	1,884
1,000	2,253	1,000	2,380	2,255	2,094	3,880	3,801	3,095	2,201	3,979	3,550	1,884
3,379	1,000	3,089	2,380	4,132	3,868	4,903	2,782	5,297	4,357	4,983	2,601	2,763
2,226	1,000	1,000	2,380	4,132	2,914	2,069	2,782	5,297	3,251	2,069	2,601	2,763
2,226	1,000	1,000	2,380	3,205	2,094	3,018	2,782	4,141	2,201	3,076	2,601	3,781
2,226	2,253	3,089	2,380	2,255	2,094	4,903	3,801	3,095	2,201	4,983	3,550	3,781
1,000	1,000	1,000	3,452	2,255	2,914	3,880	2,782	3,095	3,251	3,979	2,601	2,763
2,226	2,253	1,000	2,380	1,000	2,914	2,069	1,000	2,069	3,251	2,069	1,000	3,781
2,226	2,253	2,108	3,452	4,132	3,868	3,018	2,782	5,297	4,357	3,076	2,601	1,884
1,000	1,000	1,000	4,406	3,205	2,914	4,903	4,978	4,141	3,251	4,983	4,586	2,763
1,000	1,000	1,000	2,380	2,255	2,094	3,018	2,782	3,095	2,201	3,076	2,601	3,781

Successive Interval

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
1,000	1,000	1,000	2,295	2,259	2,004	3,824	3,993	4,061	3,056	4,031	2,459	2,605	2,500
1,000	1,000	1,000	3,315	3,258	2,717	3,824	3,993	4,061	3,056	4,031	3,448	3,592	3,600
1,000	1,000	2,102	3,315	3,258	3,662	2,069	2,069	1,918	2,052	2,989	3,448	3,592	2,500
3,413	3,520	3,151	2,295	2,259	3,662	4,903	3,993	4,061	1,000	1,973	2,459	3,592	3,600
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,069	2,069	2,943	2,052	2,989	1,599	2,605	2,500
1,000	2,274	1,000	2,295	2,259	2,717	4,903	5,175	4,061	2,052	2,989	1,000	1,000	2,500

3,413	1,000	3,151	2,295	2,259	1,000	4,903	3,993	4,061	3,056	2,989	2,459	2,605	2,5
2,216	1,000	1,000	2,295	1,000	3,662	3,824	3,993	4,061	2,052	2,989	2,459	2,605	2,5
2,216	1,000	1,000	2,295	2,259	1,000	3,824	3,993	4,061	2,052	2,989	2,459	2,605	2,5
2,216	2,274	3,151	2,295	2,259	2,717	3,824	2,998	2,943	3,056	2,989	2,459	3,592	3,6
1,000	1,000	1,000	3,315	3,258	2,717	2,958	2,998	2,943	3,056	4,031	2,459	2,605	2,5
2,216	2,274	1,000	2,295	4,212	3,662	2,958	3,993	4,061	4,227	5,175	2,459	2,605	4,7
2,216	2,274	2,102	3,315	4,212	3,662	3,824	3,993	4,061	3,056	5,175	4,526	3,592	3,6
1,000	1,000	1,000	4,285	2,259	2,717	3,824	2,998	4,061	3,056	4,031	1,599	3,592	3,6
1,000	1,000	1,000	2,295	2,259	2,004	3,824	2,998	1,918	2,052	2,989	2,459	2,605	2,5
1,000	1,000	1,000	2,295	2,259	2,004	3,824	3,993	1,918	2,052	2,989	2,459	2,605	2,5
1,000	2,274	1,000	1,000	2,259	2,004	2,069	2,998	1,918	1,000	2,989	2,459	2,605	2,5
2,216	2,274	3,151	4,285	2,259	2,004	2,069	2,069	4,061	3,056	2,989	2,459	3,592	4,7
3,413	3,520	3,151	2,295	2,259	2,717	3,824	2,069	1,918	3,056	1,000	1,000	3,592	2,5
2,216	2,274	3,151	4,285	4,212	3,662	2,958	2,998	2,943	1,000	1,973	3,448	3,592	2,5
2,216	1,000	2,102	4,285	3,258	1,000	2,958	2,998	5,297	4,227	2,989	2,459	1,745	2,5
3,413	3,520	2,102	3,315	2,259	2,004	2,958	3,993	4,061	4,227	1,973	2,459	3,592	3,6
2,216	3,520	3,151	2,295	2,259	3,662	3,824	3,993	1,918	3,056	2,989	2,459	3,592	4,7
3,413	3,520	3,151	2,295	3,258	2,717	2,958	2,998	4,061	4,227	2,989	2,459	1,745	3,6
3,413	1,000	1,000	1,000	3,258	1,000	1,000	3,993	4,061	2,052	2,989	4,526	4,728	3,6
2,216	2,274	2,102	4,285	4,212	2,004	2,958	2,069	2,943	3,056	4,031	2,459	2,605	4,7
2,216	1,000	1,000	3,315	3,258	3,662	4,903	2,998	2,943	4,227	5,175	2,459	2,605	3,6
3,413	2,274	3,151	2,295	2,259	2,004	2,958	3,993	2,943	3,056	5,175	2,459	2,605	2,5
2,216	2,274	2,102	2,295	2,259	1,000	2,069	3,993	4,061	2,052	2,989	1,000	1,000	1,0
3,413	2,274	2,102	2,295	2,259	1,000	2,069	1,000	1,000	3,056	4,031	4,526	4,728	2,5
1,000	1,000	1,000	2,295	2,259	2,004	2,958	2,998	2,943	3,056	4,031	3,448	3,592	3,6
2,216	2,274	3,151	4,285	2,259	2,004	4,903	5,175	4,061	3,056	4,031	4,526	4,728	2,5
3,413	3,520	2,102	3,315	2,259	2,004	4,903	5,175	4,061	3,056	2,989	3,448	4,728	4,7
1,000	2,274	1,000	3,315	2,259	2,717	2,958	3,993	4,061	3,056	4,031	3,448	3,592	3,6
1,000	2,274	3,151	4,285	3,258	2,004	3,824	2,998	2,943	1,000	1,973	3,448	3,592	4,7
2,216	2,274	2,102	4,285	4,212	3,662	3,824	3,993	4,061	4,227	4,031	4,526	3,592	4,7
2,216	3,520	1,000	2,295	4,212	3,662	2,069	3,993	2,943	2,052	4,031	3,448	4,728	4,7
2,216	2,274	2,102	3,315	2,259	2,004	3,824	5,175	5,297	3,056	4,031	4,526	4,728	4,7
3,413	3,520	3,151	2,295	2,259	3,662	4,903	3,993	4,061	2,052	2,989	1,599	1,745	2,5
2,216	2,274	2,102	2,295	2,259	3,662	4,903	2,998	2,943	4,227	5,175	3,448	3,592	3,6
1,000	1,000	1,000	3,315	3,258	3,662	4,903	2,998	2,943	3,056	4,031	3,448	2,605	2,5
2,216	2,274	1,000	2,295	1,000	1,000	3,824	3,993	2,943	2,052	4,031	3,448	4,728	4,7
1,000	1,000	1,000	2,295	3,258	2,004	2,958	2,998	2,943	3,056	4,031	3,448	2,605	2,5
1,000	2,274	2,102	3,315	3,258	2,004	2,958	2,998	2,943	3,056	4,031	3,448	2,605	3,6
2,216	3,520	2,102	3,315	4,212	2,004	3,824	2,998	2,943	2,052	4,031	3,448	2,605	3,6
2,216	3,520	3,151	2,295	1,000	2,717	4,903	3,993	4,061	2,052	4,031	2,459	3,592	4,7
3,413	2,274	3,151	2,295	3,258	2,717	2,958	3,993	4,061	1,000	5,175	4,526	3,592	4,7
3,413	2,274	2,102	3,315	3,258	1,000	2,958	5,175	4,061	1,000	5,175	2,459	4,728	3,6
2,216	2,274	1,000	3,315	1,000	1,000	3,824	5,175	5,297	4,227	2,989	4,526	4,728	3,6
2,216	1,000	2,102	2,295	1,000	2,717	3,824	2,069	2,943	4,227	4,031	4,526	4,728	4,7
1,000	2,274	2,102	4,285	2,259	2,717	4,903	3,993	2,943	4,227	4,031	3,448	3,592	4,7
1,000	2,274	2,102	1,000	2,259	3,662	4,903	3,993	4,061	3,056	4,031	3,448	3,592	3,6
2,216	3,520	3,151	1,000	3,258	3,662	2,958	2,998	5,297	3,056	2,989	4,526	2,605	3,6

3,413	3,520	1,000	2,295	3,258	1,000	2,958	2,998	5,297	2,052	2,989	3,448	2,605	4,7
2,216	2,274	3,151	2,295	4,212	2,717	3,824	5,175	4,061	2,052	2,989	4,526	3,592	4,7
3,413	3,520	2,102	3,315	2,259	2,717	3,824	5,175	4,061	3,056	4,031	2,459	3,592	2,5
1,000	2,274	2,102	2,295	2,259	3,662	3,824	3,993	2,943	3,056	4,031	3,448	3,592	2,5
1,000	2,274	3,151	2,295	3,258	3,662	4,903	2,069	2,943	4,227	5,175	3,448	4,728	3,6
3,413	2,274	3,151	2,295	1,000	2,004	3,824	5,175	5,297	4,227	2,989	3,448	4,728	3,6
2,216	1,000	1,000	3,315	2,259	2,717	2,958	3,993	5,297	2,052	1,973	3,448	1,745	4,7
3,413	2,274	2,102	3,315	2,259	1,000	2,958	2,998	4,061	3,056	1,973	4,526	1,745	4,7
2,216	3,520	3,151	4,285	2,259	1,000	4,903	3,993	4,061	3,056	1,973	3,448	3,592	3,6
2,216	2,274	1,000	4,285	1,000	2,004	4,903	2,998	2,943	3,056	4,031	3,448	2,605	3,6
3,413	2,274	3,151	1,000	1,000	2,004	2,069	3,993	2,943	4,227	2,989	2,459	3,592	2,5
2,216	3,520	2,102	1,000	3,258	2,717	2,069	2,998	4,061	3,056	2,989	2,459	3,592	3,6
2,216	2,274	2,102	2,295	3,258	2,717	3,824	3,993	4,061	4,227	5,175	3,448	2,605	4,7
1,000	2,274	1,000	3,315	4,212	3,662	3,824	2,069	2,943	2,052	4,031	3,448	2,605	3,6
2,216	1,000	1,000	2,295	4,212	3,662	2,958	2,069	2,943	2,052	4,031	4,526	3,592	4,7
2,216	1,000	3,151	3,315	2,259	2,004	2,958	3,993	2,943	2,052	2,989	4,526	4,728	2,5
3,413	2,274	1,000	2,295	2,259	2,004	3,824	2,998	2,943	3,056	4,031	2,459	3,592	3,6



LAMPIRAN III

SPSS

a. Uji Validitas

Case Processing Summary

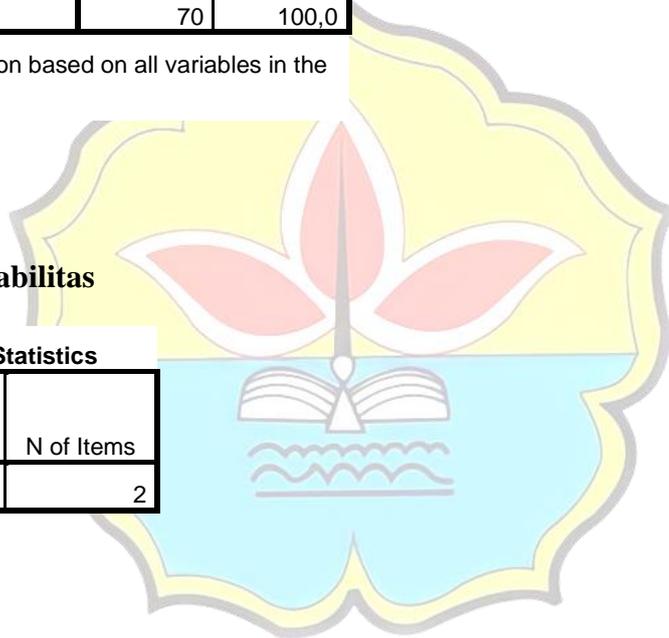
		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

b. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	2



Koefisien determinasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,575	.24443

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,906	,211		4,293	,000
	X	,713	,073	,762	9,709	,000

a. Dependent Variable: y

