

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA
DINAMIKA MULTI *FINANCE* KOTA JAMBI**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Gusriantara
NIM : 1800861201286
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi
Sebagai berikut:

Nama : Gusriantara
NIM : 1800861201286
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira
Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 21 April 2025

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Dr. Osrita Hapsara, SE, MM



Khuluqon Azima, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

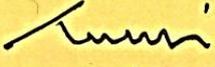
Hari : Jum'at

Tanggal : 21 Februari 2025

Jam : 15.00-17.00 Wib

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

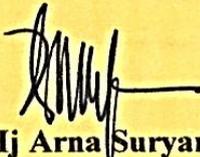
PANITIA PENGUJI

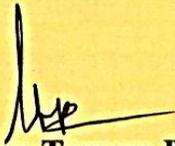
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Reni Devita, SE, MM	Ketua	
Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gusriantara
NIM : 1800861201286
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Osrita Hapsara, SE, MM
2. Khuluqon Azima, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan 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 orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada 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 Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 21 April 2025
Yang Membuat Pernyataan




Gusriantara

ABSTRACT

(GUSRIANTARA / 1800861201286 / 2025 / THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE JAMBI / LECTURER I DR. OSRITA HAPSARA, SE, MM. / LECTURER II KHULUQON AZIMA, SE, MM.)

Competence, work stress and workload play a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this study is to describe the competence, work stress, workload and employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance, Jambi City and to analyze the effect of competence, work stress and workload on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance, Jambi City simultaneously and partially.

The research method in this study is descriptive and quantitative. The distribution of questionnaires with the number of samples in this study were all employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance Jambi City in 2024 as many as 77 people, Data analysis using SPSS Ver 23 and using a multiple linear regression model with the calculation results $Y = a + b_1.X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Multiple linear regression model with the results $Y = 1.927 + 0.386X_1 + 0.439X_2 + 0.452X_3 + e$. Competence regression coefficient (X1) of 0.386, Work Stress regression coefficient (X2) of 0.439 and Workload regression coefficient (X3) of 0.452.

Determination Coefficient = R Square (R²) of 0.879, this figure states that the variables Competence (X1), Work Stress (X2) and Workload (X3) are able to explain the Performance variable (Y) of 87.9% and the remaining 12.1% is explained by other factors not included in this research model such as, Work Motivation, Work Environment, and others.

Competence (X1), Work Stress (X2) and Workload (X3) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Competence (X1), Work Stress (X2) and Workload (X3) partially have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Competence, Work Stress, Workload, Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayahanda H. Abdul Hamid, S.Pd dan Ibunda Hj. Soleha dan Kakak Tercinta Sally Safitri S.Pd. dan Abang Tercinta Apt. Ihsan Lufi, S.Farm yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pj. Rektor Sementara Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE, MM dan Ibu Khuluqon Azima, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Bapak Gupron, S.Kom, M.Kom selaku dosen Pembimbing Akademik saya yang selama ini mendampingi selama proses masa perkuliahan.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Kepada Pimpinan beserta Staf perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi sebagai objek penelitian.



Jambi, 21 April 2025

Gusriantara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Ekonomi.....	14
2.1.1.1 Definisi Ekonomi.....	14
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kegiatan Ekonomi	15
2.1.1.3 Tujuan Kegiatan Ekonomi	16
2.1.2 Manajemen.....	17
2.1.2.1 Definisi Manajemen	17
2.1.2.2 Fungsi Manajemen.....	19
2.1.2.3 Tujuan Manajemen	21
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.4 Kompetensi	27
2.1.4.1 Definisi Kompetensi	27
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi	28
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	29
2.1.4.4 Dimensi Kompetensi.....	30
2.1.4.5 Indikator Kompetensi.....	33

2.1.5	Stres Kerja.....	36
2.1.5.1	Definisi Stres Kerja.....	36
2.1.5.2	Jenis-Jenis Stres Kerja.....	37
2.1.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	38
2.1.5.4	Dimensi Stres Kerja	41
2.1.5.5	Indikator Stres Kerja	43
2.1.6	Beban Kerja	45
2.1.6.1	Definisi Beban Kerja.....	45
2.1.6.2	Jenis-Jenis Beban Kerja	47
2.1.6.3	Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	47
2.1.6.4	Dimensi Beban Kerja	50
2.1.6.5	Indikator Beban Kerja.....	52
2.1.7	Kinerja.....	54
2.1.7.1	Definisi Kinerja.....	54
2.1.7.2	Tujuan Kinerja	55
2.1.7.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	55
2.1.7.4	Dimensi Kinerja	56
2.1.7.5	Indikator Kinerja.....	60
2.1.8	Kerangka Pemikiran.....	62
2.1.9	Hipotesis Penelitian.....	63
2.2	Metode Penelitian	64
2.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan	64
2.2.2	Jenis dan Sumber Data.....	64
2.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	65
2.2.4	Populasi dan Sampel.....	66
2.2.5	Metode Analisis Data.....	66
2.2.6	Alat Analisis Data	68
2.2.7	Operasional Variabel	73

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1	Sejarah PT.Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	77
3.2	Visi dan Misi.....	78
3.3	Struktur Organisasi	79
3.4	Uraian Tugas Pokok dan Fungsi	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	85
4.1.1	Karakteristik Responden	85
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Umur.....	85
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	86

4.1.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
4.1.2	Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)	87
4.1.3	Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2).....	91
4.1.4	Deskripsi Variabel Beban Kerja (X3).....	96
4.1.5	Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	100
4.1.6	Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	105
4.1.6.1	Uji Validitas.....	105
4.1.6.2	Uji Reliabilitas	108
4.1.6.3	Uji Asumsi Klasik	110
4.1.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	114
4.1.6.5	Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)	115
4.1.6.6	Pengujian Hipotesis	116
4.2	Analisis dan Pembahasan.....	119
4.2.1	Analisis Kompetensi Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	119
4.2.2	Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	120
4.2.3	Analisis Beban Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	121
4.2.4	Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.....	122
4.2.5	Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	124
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	126
5.2	Saran	127
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		131

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2020 – 2024	2
1.2	Data Kompetensi Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2020-2024	4
1.3	Data Hasil Survey Awal Stres Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.....	6
1.4	Data Hasil Survey Awal Beban Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.....	8
1.5	Program Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2020-2024	10
2.1	Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan	71
2.2	Operasional Variabel	74
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	86
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pengetahuan (<i>Knowledge</i>).....	88
4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Keterampilan (<i>Skill</i>)	89
4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kemampuan (<i>Ability</i>)	90
4.8	Rekap Jawaban 3 Dimensi Kompetensi	91
4.9	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tekanan Individu.....	92
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tekanan Kelompok	93
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tekanan Lingkungan Fisik.....	94
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tekanan Keorganisasian.....	95
4.13	Rekap Jawaban 4 Dimensi Stres Kerja.....	95
4.14	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Target yang Harus Dicapai.....	96
4.15	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kondisi Pekerjaan	97
4.16	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Penggunaan Waktu Kerja.....	98
4.17	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Standar Pekerjaan	99
4.18	Rekap Jawaban 4 Dimensi Beban Kerja.....	100
4.19	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Target	101
4.20	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	102
4.21	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu Penyelesaian	103
4.22	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas.....	104
4.23	Rekap Jawaban 4 Dimensi Kinerja.....	104
4.24	Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	106
4.25	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2).....	106
4.26	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3).....	107
4.27	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	108
4.28	Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Kompetensi (X1).....	109

4.29 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Stres Kerja (X2)	109
4.30 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Beban Kerja (X3)	109
4.31 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)	110
4.32 Uji Autokorelasi	111
4.33 Uji Multikolinieritas	112
4.34 Analisis Regresi Linier Berganda.....	114
4.35. Uji Korelasi dan Determinasi	116
4.36. Uji F (Simultan).....	117
4.37 Uji t (Parsial)	118
4.38 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Kompetensi	119
4.39 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Stres Kerja	120
4.40 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Beban Kerja	121
4.41 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja	123



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	63
3.1	Bagan Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	79



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian	133
2.	Tabulasi Data Ordinal	137
3.	Tabulasi Data MSI.....	149
4.	Hasil Output SPSS.....	157



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:4).

Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia yaitu masalah kompetensi, stres kerja dan beban kerja karyawan. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompetensi karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya (Sutrisno, 2011:35). Kompetensi karyawan memiliki ketersinambungan yang kuat dan saling sejalan menghasilkan bagaimana kinerja karyawan tersebut. Pada suatu perusahaan kompetensi sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi (Hasibuan, 2012:42). Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan

pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut (Fahmi, 2016:38). Tidak hanya kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi stres kerja karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang serta kinerja yang akan dihasilkannya. Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan pada perusahaan tempat ia bekerja.

PT. Adira Dinamika Multi *Finance* fokus terhadap pelayanan pembiayaan Mobil baru/bekas, Motor baru/bekas, Pinjaman, Multiguna, Furniture dan Elektronik. Berikut ini adalah jumlah karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2020	64	-
2021	71	10,94
2022	68	(4,23)
2023	66	(2,94)
2024	77	16,67

Sumber : PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2025

Dari keterangan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi mengalami fluktuasi, tahun 2020 jumlah karyawan berjumlah 64 orang, tahun 2021 jumlah karyawan meningkat sebanyak 71 orang atau sebesar 10,94%, kemudian 2022 menurun menjadi 68 orang dengan persentase

perkembangan -4,23%, kemudian tahun 2023 menurun menjadi 66 orang dengan persentase perkembangan -2,94%, kemudian tahun 2024 meningkat menjadi 77 orang dengan persentase 16,67%.

Dengan perkembangan karyawan yang naik dan turun pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dalam lima tahun terakhir maka diperlukan kompetensi dan stres kerja karyawan yang baik untuk menunjang pekerjaan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

Menurut Sutrisno, (2011:203) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Menurut Simamora (2015) dalam Hapsara dkk, (2023:5) Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Adapun data kompetensi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi periode 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Kompetensi Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Pendidikan				Pelatihan			
		SMA	D3	S1	S2	Nama Pelatihan	Kebutuhan (Orang)	Jumlah yang Mengikuti (Orang)	%
2020	64	16	10	32	6	1. Marketing Development Program	29	27	93,10
						2. Leadership Development Program	5	5	100
						3. New Employee Orientation Program	12	12	100
2021	71	18	11	36	6	1. Target Selection Training	31	28	90,32
						2. Enchance Relationships To Build Consumer Loyalty	62	57	91,94
2022	68	17	11	34	6	1. Teknik Analisis Mikro Financing	32	30	93,75
						2. Bernegosiasi dan Memahami Nasabah sebagai Debt Collector yang Beretika	23	23	100
2023	66	17	10	33	6	1. Leadership Development Program	5	5	100
						2. Marketing Development Program	33	31	93,94
2024	77	19	13	38	7	1. New Employee Orientation Program	11	11	100
						2. General Training	70	65	92,86

Sumber : PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas data kompetensi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi periode 2020-2024 masih ada karyawan yang berpendidikan terakhir SMA serta masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dari tahun 2020-2024.

Bukan hanya kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi. Tetapi tingkat stres kerja karyawan pada tuntutan tugas yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:92-108) stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan menurut Siagian (2014:300) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dapat dilihat pada tabel survey awal berikut :

Tabel 1.3
Data Hasil Survey Awal Stres Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total (Orang)
1.	Beban kerja yang berat.	2	1	2	4	1	10
2.	Tidak adanya kemajuan karir.	3	1	1	3	2	10
3.	Beban tanggung jawab.	2	2	1	2	3	10
4.	Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.	1	2	2	1	4	10
5.	Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja.	1	2	2	2	3	10
6.	Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja.	2	1	1	4	2	10
7.	Lampu penerangan yang suram.	1	2	3	2	2	10
8.	Adanya kegaduhan.	3	3	2	1	1	10
9.	Temperature yang panas.	3	3	1	2	1	10
10.	Adanya hambatan seorang individu dalam menyampaikan pendapat diorganisasi.	3	2	2	1	2	10
11.	Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam organisasi.	4	2	2	1	1	10
12.	Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi	3	2	2	2	1	10

Sumber : PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2025

Keterangan :

- STS** = Sangat Tidak Setuju
- TS** = Tidak Setuju
- N** = Netral
- S** = Setuju
- SS** = Sangat Setuju

Berdasarkan hasil survey awal stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi menunjukkan bahwa masih adanya karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi yang memiliki stres kerja pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi. Adapun stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi yaitu, Beban kerja yang berat, Tidak adanya kemajuan karir, Beban tanggung jawab, Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja, Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja, Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja, Lampu penerangan yang suram, Adanya kegaduhan, Temperature yang panas, Adanya hambatan seorang individu dalam menyampaikan pendapat diorganisasi, Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam organisasi, Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi.

Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Harini et al., (2018:31) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung

Adapun beban kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dapat dilihat pada tabel survey awal berikut :

Tabel 1.4
Data Hasil Survey Awal Beban Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total (Orang)
1.	Tugas yang diberikan terlalu banyak.	1	1	2	3	3	10
2.	Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai.	1	2	1	2	4	10
3.	Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.	1	1	1	4	3	10
4.	Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik.	3	2	1	1	3	10
5.	Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat.	3	1	1	3	2	10
6.	Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan.	2	3	2	2	1	10
7.	Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya.	1	1	2	3	3	10
8.	Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya.	1	2	2	4	1	10
9.	Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari.	2	1	1	2	4	10
10.	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi.	1	2	1	3	3	10
11.	Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik.	1	1	1	4	3	10
12.	Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar.	1	2	1	4	2	10

Sumber : PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2025

Keterangan :

- STS** = Sangat Tidak Setuju
- TS** = Tidak Setuju
- N** = Netral
- S** = Setuju
- SS** = Sangat Setuju

Berdasarkan hasil survey awal beban kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi menunjukkan bahwa masih adanya karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi yang memiliki beban kerja pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi. Adapun beban kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi yaitu, Tugas yang diberikan terlalu banyak, Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai, Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik, Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat, Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan, Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya, Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya, Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari, Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi, Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik, Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar.

Tingginya stres kerja dan beban kerja karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut data kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi tahun 2020 - 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Program Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jenis Layanan Produk														
		Pinjaman			Kredit Motor			Kredit Mobil			Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture			Pembiayaan Multi Guna		
		Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	%	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	%	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	%	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%
1.	2020	2100	1923	91,6	1450	1627	112,2	1470	1325	90,1	1270	1135	89,4	1360	1123	82,6
2.	2021	1800	1527	84,8	1300	1102	84,8	1100	1072	97,5	1020	1003	98,3	1175	1139	96,9
3.	2022	1500	1629	108,6	1400	1169	83,5	1300	1091	83,9	1100	1116	101,5	1070	1141	106,6
4.	2023	1750	1726	98,6	1550	1634	105,4	1500	1563	104,2	1365	1129	82,7	1450	1326	91,4
5.	2024	1800	1853	102,9	1650	1512	91,6	1350	1309	96,9	1180	1253	106,2	1250	1337	106,9

Sumber data: PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa program kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dimana penjualan dengan Jenis Produk Layanan Pinjaman, Kredit Motor, Kredit Mobil, Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture, dan Pembiayaan Multi Guna dalam lima 5 tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Berdasarkan permasalahan fakta-fakta yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan jumlah karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi pada tahun 2022 yaitu sebesar 4,23% dan pada tahun 2023 yaitu sebesar 2,94%.
2. Kompetensi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi periode 2020-2024 masih ada karyawan yang berpendidikan terakhir SMA serta masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dari tahun 2020-2024.

3. Stres kerja karyawan disebabkan oleh beban kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dari tahun 2020-2024.
4. Masih ada karyawan yang merasakan beban kerjanya berat pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi dari tahun 2020-2024.
5. Dalam lima tahun terakhir masih ada kinerja karyawan yang belum mencapai target perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi, stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi, stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi, stres kerja dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi, stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, stres kerja dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Ekonomi

2.1.1.1 Definisi Ekonomi

Menurut Samuelson, (2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat. Menurut Maslow ekonomi adalah salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan asas kehidupan manusia melalui penggabungan segala sumber ekonomiyang ada dengan berasaskan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2011:9) ekonomi merupakan cara-cara yang dilakukan oleh manusia dan kelompoknya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk memperoleh berbagai komoditi dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi oleh masyarakat. Pengertian ekonomi menurut Robbins dalam Boediono (2012:4) merupakan sebuah studi tentang perilaku manusia sebagai hubungan antara tujuannya dihadapkan dengan ketersediaan sumber daya supaya

mencapai tujuannya. Menurut Mankiw (2014:8), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kegiatan Ekonomi

Menurut Mangkunegara (2011:14) jenis kegiatan ekonomi meliputi produksi, distribusi, dan konsumsi barang dan jasa. Berikut adalah penjelasan jenis-jenis kegiatan ekonomi:

1. Produksi

Produksi adalah kegiatan ekonomi yang melibatkan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa. Kegiatan produksi dilakukan oleh produsen atau pelaku usaha dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

2. Distribusi

Distribusi adalah kegiatan ekonomi yang melibatkan pengiriman atau penyaluran barang dan jasa, dari produsen ke konsumen. Pihak yang melakukan distribusi disebut distributor atau penyalur. Kegiatan distribusi meliputi penyimpanan, pengemasan, pengiriman, serta penjualan baik barang maupun jasa. Beberapa jenis barang yang

dihasilkan dari kegiatan produksi antara lain, barang mentah, barang setengah jadi, atau barang jadi.

3. Konsumsi

Konsumsi adalah kegiatan ekonomi yang melibatkan penggunaan barang dan jasa. yang dihasilkan oleh produsen atau pelaku usaha. Pihak yang melakukan kegiatan konsumsi disebut konsumen. Kegiatan konsumsi meliputi penggunaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

2.1.1.3 Tujuan Kegiatan Ekonomi

Menurut Mangkunegara (2011:16) tujuan kegiatan ekonomi tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi semata, namun juga terkait dengan aspek sosial dan lingkungan. Secara umum, tujuan dari kegiatan ekonomi adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi Kebutuhan Manusia

Memenuhi kebutuhan manusia adalah tujuan dasar dari kegiatan ekonomi. Kebutuhan manusia sangatlah beragam, mulai dari kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, hingga kebutuhan yang lebih kompleks seperti pendidikan, kesehatan, dan rekreasi atau hiburan.

2. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat

Kegiatan ekonomi bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Dalam hal ini, kegiatan ekonomi diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja, meningkatkan

pendapatan masyarakat, dan meningkatkan akses terhadap barang dan jasa yang berkualitas.

3. Meningkatkan Perekonomian Negara

Tujuan kegiatan ekonomi lainnya yaitu untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Di sini, kegiatan ekonomi menjadi salah satu faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara, karena melalui kegiatan ekonomi yang baik, diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi tingkat kemiskinan.

4. Mempertahankan Keseimbangan Lingkungan

Kegiatan ekonomi juga bertujuan untuk mempertahankan keseimbangan lingkungan dalam melaksanakan kegiatan ekonomi. Kegiatan ekonomi diharapkan mampu mempertimbangkan aspek lingkungan dalam setiap keputusan ekonomi yang diambil, sehingga dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

2.1.2 Manajemen

2.1.2.1 Definisi Manajemen

Menurut Hasibuan (2014:2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Handoko (2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni,

tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Sukarna, (2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Kasmir (2021:55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Abdul, (2011:2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan Winda, (2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan Ismail, (2012:12).

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” Abdul, (2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (Pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu

melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.2.3 Tujuan Manajemen

Menurut Kasmir (2021;59), manajemen juga sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Adapun orang yang mengatur, merumuskan, dan melaksanakan berbagai tindakan manajemen disebut manajer. Manajemen itu memiliki tujuan utama selain bertujuan sebagai alat untuk pencapaian tujuan organisasi. Adapun tujuan manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Mendapatkan Hasil Maksimal dengan Upaya dan Sumber Daya Minimum

Tujuan utama manajemen yang pertama adalah untuk mendapatkan hasil maksimum dengan upaya dan sumber daya minimum. Jadi,

manajemen mengutamakan efektivitas dan efisiensi upaya dan sumber daya secara maksimal dan optimal. Manajemen pada dasarnya berkaitan dengan berpikir dan memanfaatkan sumber daya manusia, material serta keuangan sedemikian rupa yang akan menghasilkan kombinasi terbaik. Kombinasi ini menghasilkan pengurangan berbagai biaya dan waktu, dengan kata lain sumber daya tersebut digunakan lebih efektif dan efisien.

2. Meningkatkan Efisiensi Faktor-Faktor Produksi

Manajemen tidak hanya untuk efisiensi upaya dan sumber daya, tetapi juga untuk efisiensi berbagai faktor produksi yang tepat. Efisiensi dapat ditingkatkan dengan mengurangi pembusukan, pemborosan, dan semua jenis kerusakan, yang pada gilirannya mengarah pada penghematan waktu, usaha serta uang. Hal itu tentu penting untuk pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan. Faktor-Faktor produksi merupakan hal penting bagi setiap organisasi bisnis maupun organisasi lain. Setiap organisasi memiliki faktor-faktor produksi yang berbeda, tetapi secara umum faktor-faktor produksi yaitu tanah, modal, sumber daya manusia, dan sumber daya alam. Manajemen harus bisa memberikan efisiensi terhadap faktor-faktor produksi.

3. Kesejahteraan Maksimum untuk Pimpinan maupun Karyawan

Manajemen memiliki tujuan untuk memastikan kelancaran dan koordinasi fungsi perusahaan. Hal ini untuk membantu dalam memberikan manfaat maksimal kepada karyawan. Manfaat tersebut

dalam bentuk kondisi kerja yang baik, sistem upah yang sesuai, rencana insentif di satu sisi dan keuntungan yang lebih tinggi bagi pimpinan di sisi lain.

4. Perbaiki Manusia dan Keadilan Sosial

Adanya manajemen berfungsi sebagai alat peningkatan serta perbaikan masyarakat. Melalui peningkatan produktivitas dan pekerjaan, manajemen memastikan standar kehidupan yang lebih baik. Jika manajemen berjalan dengan baik, tujuan utamanya untuk perbaikan manusia dan keadilan sosial bisa tercapai.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Sedarmayanti, (2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Fahmi (2016:1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut Sinambela, (2016:8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan, (2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Definisi Kompetensi

Menurut Sutrisno, (2011:203) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo, (2016:271) Kompetensi pegawai adalah suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* (Zainal, 2015:230).

Menurut Moeheriono (2014:5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi dapat dibagi menjadi lima (5) bagian menurut Kunandar (2013:89) sebagai berikut:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wahyuni (2018:59) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
- b. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
- c. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya

- d. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- e. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
- f. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif

2.1.4.4 Dimensi Kompetensi

Beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

- b. Keterampilan (*Skill*)

Perilaku yang dimiliki individu yang mampu mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang memerlukan kemampuan

dasar. Misalnya, mampu menentukan cara menyelesaikan pekerjaan dengan cermat.

c. Kemampuan (*Ability*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Dimensi kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018:128)

sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*Understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan

karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*Value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

e. Sikap (*Attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (*Interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Menurut Rahmat (2016:58) menyatakan bahwa terdapat 5

(lima) dimensi yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4.5 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

- b. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

- c. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia,jujur,bersahabat dan judes.

e. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:182) indikator kompetensi terbagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Indikator pengetahuan karyawan berupa, Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll , Pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Indikator keterampilan berupa, Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas,

Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

c. Kemampuan (*Ability*)

Indikator kemampuan karyawan berupa, Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan, Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar dan Saya memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian yang saya memiliki.

Menurut Rahmat (2019:68) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Setiyana (2013:384) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, strtes kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2017 : 597) , menyatakan stress kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Menurut Siagian (2014:300) stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kemudian definisi menurut Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik

secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu Budiasa (2021:23) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah: Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick (dalam Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi 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 diasosiasikan 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 diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. Robbins (2015:52) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian

lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Robbins (2015:56) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.
- c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Individu

- a. Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

2.1.5.4 Dimensi Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021: 27) dimensi stress kerja yaitu :

1. Tekanan Individu

Terdiri dari konflik peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, dan minimnya desain pekerjaan

2. Tekanan Kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja

3. Tekanan Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisi yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperature yang panas, dan polusi udara.

4. Tekanan Keorganisasian

Menyangkut sampai sejauh mana pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Sedangkan dimensi stres kerja menurut Erawati, (2019:52) yaitu sebagai berikut :

1. Psikologis, meliputi perasaan resah dan gelisah, kecemasan dan ketegangan, mudah marah, kebosanan, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.

2. Fisiologis, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, fisik mudah lelah, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernafasan dan gangguan tidur.
3. Prilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan emningkatnya perilaku yang negatif.

Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan

pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.5.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021: 27) indikator stress kerja yaitu :

1. Tekanan Individu

Terdiri dari beban kerja yang berat, beban tanggung jawab dan tidak adanya kemajuan karir.

2. Tekanan Kelompok

Terdiri dari Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja, Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja, dan Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja.

3. Tekanan Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan dan *temperature* yang panas.

4. Tekanan Keorganisasian

Terdiri dari Adanya hambatan seorang individu dalam menyampaikan pendapat diorganisasi, Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil

sebuah keputusan di dalam organisasi dan Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012 : 72) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Indikator ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Sedangkan indikator stress kerja menurut Robbins dan Judge (di dalam Erawati, 2019:52) yaitu sebagai berikut :

1. Indikator Psikologis, meliputi perasaan resah dan gelisah, kecemasan dan ketegangan, mudah marah, kebosanan, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.
2. Indikator Fisiologis, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, fisik mudah lelah, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernafasan dan gangguan tidur.
3. Indikator Prilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan emningkatnya perilaku yang negatif.

2.1.6 Beban Kerja

2.1.6.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al., 2018:30). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka

waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018:30). Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Harini et al., (2018:31) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara, (2011: 127) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016:31). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sementara Lestari dan Ratnasari (2018:31) dalam penelitiannya

membedakan beban kerja menjadi kuantitatif mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan dan kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit dilakukan.

2.1.6.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.6.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini et al. (2018:33) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information overload*,

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran

pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

2.1.6.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Harini et al., (2018:35) terdapat 4 dimensi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) terdapat beberapa dimensi untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, antara lain:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Sedangkan Tarwaka (Tjibrata et al., 2017:67) menyatakan dimensi beban kerja sebagai berikut.

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.1.6.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Gozali, (2016:33) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja efektif

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

2. Latar belakang pendidikan

Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Menurut Harini et al., (2018:35) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai.

Target yang harus dicapai seperti, Tugas yang diberikan terlalu banyak, Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai, Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan seperti, Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik, Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat, Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan.

3. Penggunaan waktu kerja

Pemgumaam waktu kerja seperti, Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya, Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya, Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari.

4. Standar pekerjaan

Seperti, Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi, Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik, Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar.

Sedangkan indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland (Angwen, 2017:53) terdiri atas enam indikator sebagai berikut.

1. Permintaan fisik (*Physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

2. Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.

3. Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

4. Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5. Tingkat frustasi (*Frustration level*)

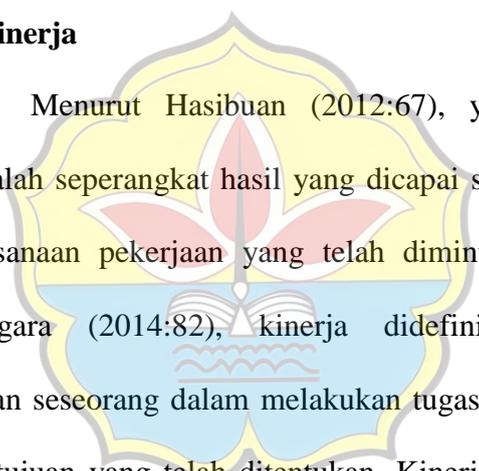
Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

6. Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

2.1.7 Kinerja

2.1.7.1 Definisi Kinerja



Menurut Hasibuan (2012:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik. Menurut Sinambela, (2012:98), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Menurut Edison, (2016:193) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budiasa (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

2.1.7.2 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.1.7.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010:32), sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
2. Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.

3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
4. Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
5. Inisiatif, merupakan faktor dalam penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan .
6. Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.
7. Daya tahan , apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan hasil kerja pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang karyawan.
8. Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
9. Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.7.4 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan

utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Edison (2019:193) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:160) adalah sebagai berikut:

1. Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.oleh karena itu,produktifitas merupakan

hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan. pada dasarnya, ukuran 5 dikatakan dengan yang dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang..

6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membutan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

2.1.7.5 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Edison (2018:198) terdiri dari:

1. Target berupa Menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur dan Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan.
2. Kualitas berupa Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, Kemampuan menentukan ukuran volume dan Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.
3. Waktu penyelesaian berupa Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, Melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan Menjaga ketepatan waku dan kesempurnaan hasil pekerjaan..
4. Taat asas berupa, Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab, Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan dan Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75)

menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2016:51) indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui :

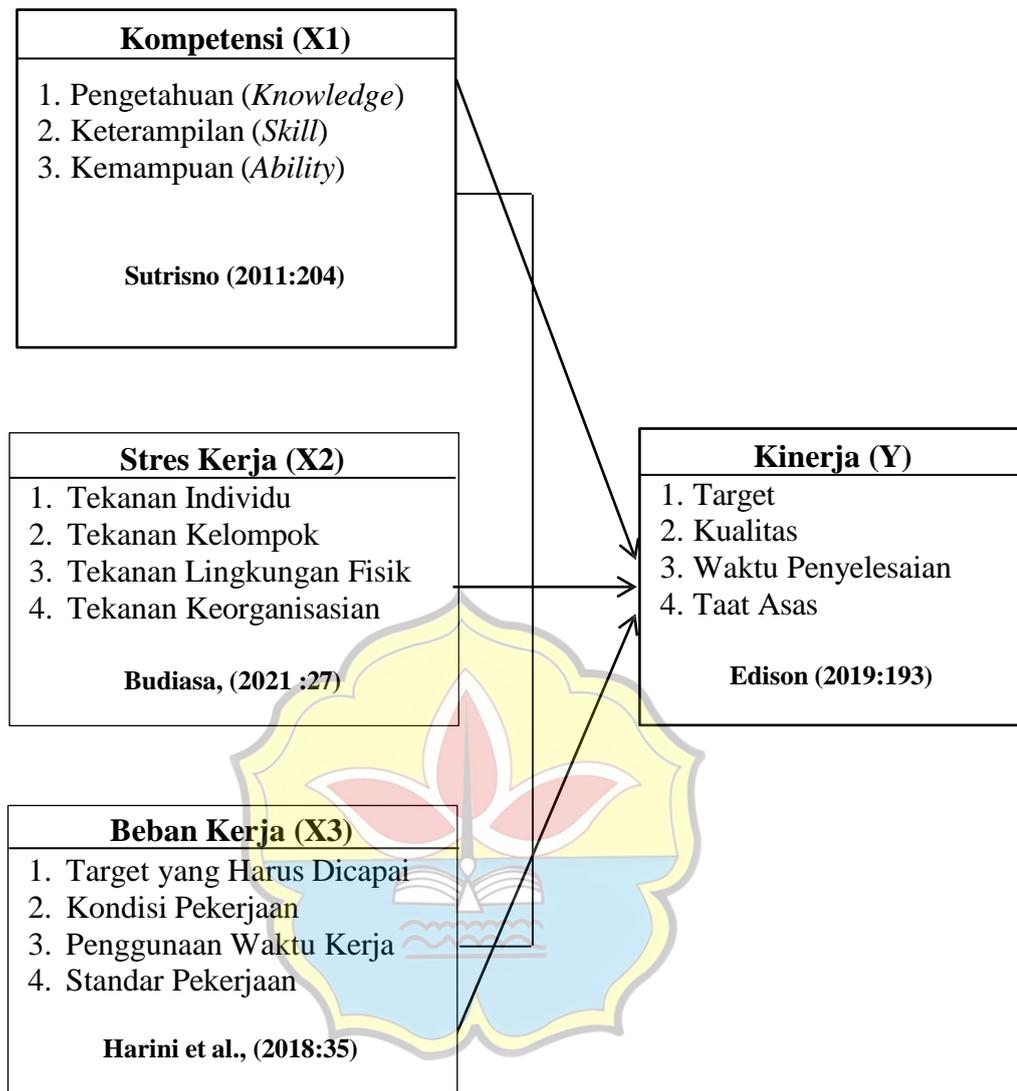
1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang

direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.

2.1.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi”. Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompetensi, stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi tinggi.
2. Diduga kompetensi, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.
3. Diduga kompetensi, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan melakukan perbandingan antara kompetensi, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi. Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya jenis data dapat diklarifikasikan menjadi dua yaitu :

1. Data primer

Menurut Sekaran (2011:76) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi mengenai faktor pendukung kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.
2. Angket (Kursioner).

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi tahun 2024 sebanyak 77 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2014 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis Data

Untuk menghitung kompetensi, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor

setiap item pertanyaan seperti yang kemukakan oleh Husein Umar (2011 : 225) sebagai berikut :

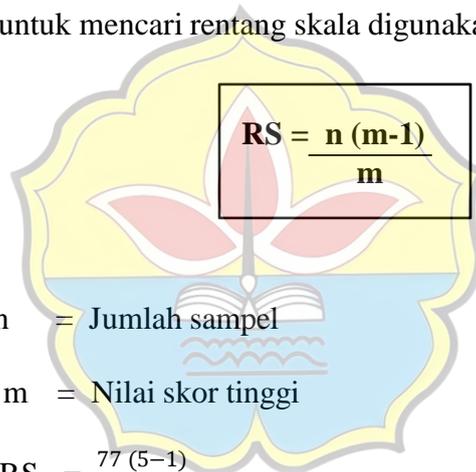
$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 77 \\ &= 77 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 77 \\ &= 385 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:



$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

m = Nilai skor tinggi

$$RS = \frac{77(5-1)}{5}$$

$$= 61,6$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

77 - 138,5	Sangat Tidak Stres/Sangat Tidak Berat/Sangat Rendah
138,6 - 200,1	Tidak Stres/Tidak Berat/Rendah
200,2 - 261,7	Cukup Stres/Cukup Berat/Sedang
261,8 - 323,3	Stres/Berat/Tinggi
323,4 - 385	Sangat Stres/Sangat Berat/Sangat Tinggi

2.2.6 Alat Analisis Data

1) Uji *Instrument*

a. Validitas

Menurut Ghozali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka indikator dikatakan valid (Wiyono, 2011:36)

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas One Shot atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau variable dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016:114).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Kompetensi

b2 = Koefisien Regresi Stres Kerja

b3 = Koefisien Regresi Beban Kerja

x1 = Kompetensi

x2 = Stres Kerja

x3 = Beban Kerja

3) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 153), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi.

d) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan:

- 1) Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
- 2) Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

4) Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:224).

Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

Tabel 2.1
Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015:225) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada

tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Deteminasi

R^2 = Koefisien Korelasi

6) Uji Hipotesis

6.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

6.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) pada Karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance*.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *independen* yaitu kompetensi (X1), stres kerja (X2), beban kerja (X3) dan variabel *dependen* yaitu kinerja (Y).

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2011:203)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Pengetahuan dalam menggunakan peralatan. 2. Pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Pengetahuan dalam hal pelayanan bidang pekerjaan.	Ordinal
		2. Keterampilan (<i>Skill</i>)	4. Keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. 5. Keterampilan mengerjakan tugas 6. Keterampilan bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	Ordinal
		3. Kemampuan (<i>Ability</i>)	7. Kemampuan dalam memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan. 8. Kemampuan melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar. 9. Memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian yang saya memiliki.	Ordinal
Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran, dan kondisi fisik seseorang. Budiasa (2021 :27)	1. Tekanan Individu	1. Beban kerja yang berat 2. Tidak adanya kemajuan karir 3. Beban tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal
		2. Tekanan Kelompok	4. Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja	

			<ul style="list-style-type: none"> 5. Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja 6. Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja 	Ordinal
		3. Tekanan lingkungan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> 7. Lampu penerangan yang suram 8. Adanya kegaduhan 9. Temperature yang panas 	Ordinal
		4. Tekanan Keorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> 10. Adanya hambatan seorang individu dalam menyampaikan pendapat diorganisasi 11. Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam organisasi. 12. Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi 	Ordinal
Beban Kerja (X3)	<p>Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.</p> <p>Harini et al., (2018:35)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tugas yang diberikan terlalu banyak 2. Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai 3. Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan 4. Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik 5. Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat 6. Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan 7. Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya 8. Pekervjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya 9. Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari 10. Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> Ordinal Ordinal Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> 11. Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik 12. Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar. 	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison dkk. (2019:193)	1. Target	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur 3. Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan 	Ordinal
		2. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> 4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 5. Kemampuan menentukan ukuran volume 6. Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. 	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaian	<ul style="list-style-type: none"> 7. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 8. Melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 9. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. 	Ordinal
		4. Taat Asas	<ul style="list-style-type: none"> 10. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 11. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan. 12. Tidak melanggar aturan dari SOP kerja perusahaan 	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

PT Adira Dinamika Multi Finance atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Tahun 2009, Bank Danamon kembali mengakuisisi 20% saham Adira Finance sehingga total saham yang dimiliki menjadi 95%. Dengan demikian, Adira Finance menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura. Dengan demikian, pada tahun 2013, Indonesia mencatat pertumbuhan sebesar 5,8%.

Berdasarkan pencapaian laba, pembiayaan baru, dan piutang yang dikelola, Adira Finance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia. Adira Finance didukung lebih dari 28 ribu karyawan dengan 667 jaringan usaha yang tersebar di berbagai daerah dan telah melayani lebih dari 3,7 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola sebesar Rp 48,3 triliun.

Adira Finance menguasai pangsa pasar otomotif sebesar 12,6% untuk sepeda motor baru dan 5,4 persen untuk mobil baru. Prestasi tersebut menjadikan Adira Finance sebagai kontributor yang cukup signifikan atas total portofolio Bank

Danamon. Di tahun 2013, Adira Finance menyumbang 34% total portofolio tersebut dan 65% segmen kredit masmarket Bank Danamon. Meningkatnya tantangan dan risiko pada tahun 2014 ini, Adira *Finance* memiliki strategi korporat yang didefinisikan dengan tagline “*Together We Go To The Next Level Through: Costumer Engagement*”.

Strategi tersebut berhasil disosialisasikan kepada seluruh karyawan Adira Finance. PT. Adira Dinamika Multi *finance* cabang Kota Jambi berdiri sejak tahun 1990 , dan beroperasi sejak 1991 dikota jambi ,yang berlokasi di Jl. Hayam wuruk No 49-51 Jelutung Jambi, tepatnya sangat strategis ,berada tepat disebelah jalan raya , berdekatan dengan bank danamon dan FIF dan berbagai macam perusahaan lainnya , Adira *Finance* didirikan dalam rangka menjawab semua kebutuhan masyarakat dalam perusahaan pembiayaan terbesar.PT. Adira Dinamika Multi *Finance* memiliki beberapa unit cabang diantaranya di Simpang Pulai, Sungai asam.

3.2 Visi dan Misi

Visi

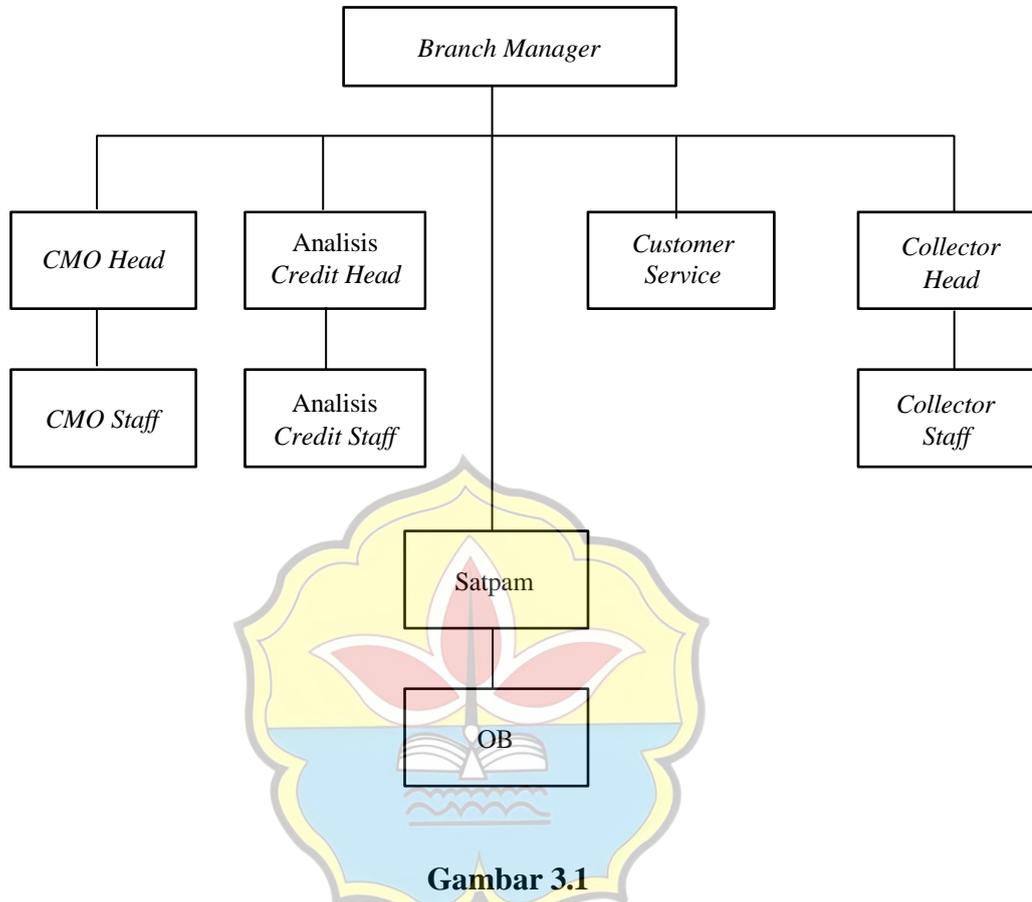
Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan, bersama masyarakat Indonesia.

Misi

1. Meyediakan produk dan berbagai layanan yang pantas dan cocok dengan siklus kehisupan pelanggan
2. Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan berteman baik kepada pemangku kepentingan

3. Memberdayakan kelompok social untuk kesejahteraan bersama.

3.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Bagan Struktur Organisasi PT.Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Sumber : PT.Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2025

3.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka *Job description* dari masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut :

1. *Branch Manager*

- a. Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasional cabang.

- b. Memastikan realisasi target operasional cabang serta menetapkan upaya-upaya pencapaiannya.
 - c. Melakukan *review* terhadap ketajaman dan kedalaman analisa pembiayaan guna antisipasi risiko dengan penekanan kepada kesalahan pemohon pembiayaan, aspek legalitas konsumen, aspek pengamanan termasuk penetapan prasyarat dan syarat pembiayaan.
 - d. Memberi persetujuan pengeluaran biaya untuk kepentingan cabang sesuai dengan batas wewenangnya.
 - e. Mengarahkan dan mendorong seuruh pegawai cabang untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan meningkatkan produktivitas individu.
2. Analisis *Credit Head*
- a. Melakukan pengecekan kelengkapan pemenuhan dokumen pembiayaan sebelum fasilitas dicairkan berdasarkan prasyarat atau syarat yang telah disepakati.
 - b. Melakukan administrasi jaminan pembiayaan.
 - c. Memonitoring kewajiban konsumen yang telah jatuh tempo (menunggak) untuk di informasikan kepala cabang untuk ditindak lanjuti.
 - d. Membuat dan menyampaikan laporan dibidang pembiayaan baik kepada kantor cabang induk secara benar dan tepat waktu.
 - e. Melaksanakan pekerjaan lain yang ditugaskan oleh kepala cabang.

3. *CMO (Credit Marketing Officer) Head*

- a. Melaksanakan strategi pemasaran produk leasing PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Jambi, guna mencapai volume atau sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Melakukan survey atau pengamatan secara langsung terhadap kondisi atau potensi bisnis.
- c. Melayani permohonan pembiayaan konsumen, baik baru maupun perpanjangan.
- d. Melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang ditugaskan atasan

4. *Colector Head*

- a. Melaksanakan penagihan rutin atas kewajiban konsumen yang jatuh tempo.
- b. Menyelesaikan fasilitas pembiayaan konsumen yang tergolong kolektibilitas kurang lancar, diragukan dan macet.
- c. Memberikan keringanan denda untuk konsumen yang tidak mampu sesuai kewenangannya.
- d. Melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang ditugaskan atasan.

5. *Customer Service (CS)*

- a. Memberikan penjelasan kepada konsumen atau calon konsumen mengenai produk leasing PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Jambi beserta syarat-syaratnya.
- b. Melayani permintaan konsumen.
- c. Melayani penyetoraan pembayaran angsuran.

d. Mengatasi keluhan konsumen.

6. Satpam

a. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan obyek pengamanan khususnya pengamanan fisik yang bersifat preventif.

b. Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.

c. Melakukan tindakan preventif keamanan.

d. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan *driver*.

e. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.

f. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.

g. Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum.

h. Memastikan pengoperasian peralatan dengan melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengikuti instruksi, mengevaluasi peralatan baru dan teknik.

i. Kontribusi untuk tim upaya mencapai hasil terkait yang diperlukan.

j. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tak sah, *vandalisme* atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan (teritoir gebied/ruimte gebied)

- k. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan
- l. Melindungi (pengawasan) terhadap bahaya fisik (orang dan barang yang menjadi aset milik perusahaan atau perorangan)
- m. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan
- n. Melakukan upaya kepatuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegahan tindak kejahatan
- o. Melapor dan menangani awal (TPTKP) terhadap pelanggaran
- p. Melapor dan menangani kejadian dan panggilan/permintaan bantuan Satpam, termasuk konsep, pemasangan dan pemeliharaan sistem alarm.

7. OB (*Office Boy*)

- a. Membersihkan serta merapikan kursi, meja kerja, komputer, dan beberapa perlengkapan kerja lainnya.
- b. Membersihkan karpet, melakukan vacuum lantai dan karpet.
- c. Menyiapkan minum untuk para karyawan.
- d. Menyiapkan makan siang untuk karyawan.
- e. Membereskan perlengkapan makan setelah karyawan selesai makan siang.

- f. Membereskan gelas minum dan juga perlengkapan lain setelah karyawan pulang.
- g. Membuang sampah di area yang menjadi bagian tanggung jawabnya.
- h. Vacuum karpet dan lantai secara bergantian.
- i. Mencuci perlengkapan makan dan minum.
- j. Membersihkan kaca yang ada di ruang kerja. Biasanya pekerjaan ini dilakukan 2x setiap minggu.
- k. Melakukan perawatan tanaman, seperti menyirami atau memindahkan ke tempat yang sesuai. Pekerjaan ini juga dilakukan paling tidak 2x satu minggu.
- l. Pembersihan ruangan secara ketika menjelang liburan.
- m. Menyediakan dan menyiapkan makan minum apabila ada tamu perusahaan.
- n. Menyediakan dan menyiapkan makanan serta minuman, juga mempersiapkan ruang rapat atau pertemuan.
- o. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan permintaan dari karyawan di divisi yang terkait. Misalnya mengambil dokumen, fotokopi, dan lainnya.
- p. Memindahkan meja, kursi, atau perabot lainnya jika diperlukan.
- q. Melaksanakan tugas tertentu yang diinstruksikan oleh koordinator *office boy* maupun staf perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 77 orang pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	46	59,74
2.	Perempuan	31	40,26
	Jumlah	77	100

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 59,74% sedangkan yang perempuan sebanyak 40,26%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-25	13	16,88
2.	26-30	25	32,47
3.	31-35	19	24,68
4.	> 35	20	25,97
	Jumlah	77	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 26-30 tahun sebanyak 32,47%, umur 20-25 tahun sebanyak 16,88%, umur 31-35 tahun sebanyak 24,68% dan umur > 35 tahun sebanyak 25,97%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	25	32,47
2.	D3	13	16,88
3.	S1	31	40,26
4.	S2	6	7,79
5.	S3	2	2,60
	Jumlah	77	100

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 31 orang, dengan persentase 46%, tamatan SMA sebanyak 25 orang atau sebesar 32,47%, tamatan D3 sebanyak 13 orang atau sebesar

16,88%, tamatan S2 sebanyak 6 orang atau sebesar 7,79% dan tamatan S3 sebanyak 2 orang atau sebesar 2,60%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1– 2	7	9,09
2.	3 – 4	16	20,78
3.	5 – 6	22	28,57
4.	>6	32	41,56
	Jumlah	77	100

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu >6 tahun dengan persentase sebesar 41,56%, 1-2 tahun sebesar 9,09%, 3-4 tahun sebesar 20,78% dan 5-6 tahun sebesar 28,57%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Analisis kompetensi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Dimana Pengetahuan (*Knowledge*) berpengaruh dalam memberikan Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan (*Knowledge*)

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain	-	2	17	33	25	312	Tinggi
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	-	25	28	24	307	Tinggi
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan bidang pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	23	39	15	300	Tinggi
Total							919	
Rata-rata							306,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Pengetahuan (*Knowledge*) berada pada skor 306,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8- 323,3. Maka dari itu Pengetahuan (*Knowledge*) dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

2. Keterampilan (*Skill*)

Dimensi Keterampilan (*Skill*) berpengaruh dalam memberikan Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan (*Skill*)

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	-	-	28	31	18	298	Tinggi
5.	Saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas.	-	-	25	33	19	302	Tinggi
6.	Saya memiliki keterampilan dalam bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	-	2	25	37	13	292	Tinggi
Total							892	
Rata-rata							297,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Keterampilan (*Skill*) berada pada skor 297,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Keterampilan (*Skill*) dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

3. Kemampuan (*Ability*)

Dimensi Kemampuan (*Ability*) berpengaruh dalam memberikan Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan (*Ability*)

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Saya memiliki kemampuan dalam memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.	-	-	28	33	16	296	Tinggi
8.	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar.	-	-	28	36	13	293	Tinggi
9.	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	-	3	24	32	18	286	Tinggi
	Total						875	
	Rata-rata						291,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Kemampuan (*Ability*) berada pada skor 291,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Kemampuan (*Ability*) dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kompetensi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Rekap Jawaban Dimensi Kompetensi

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	306,3	Tinggi
2.	Keterampilan (<i>Skill</i>)	297,3	Tinggi
3.	Kemampuan (<i>Ability</i>)	291,7	Tinggi
Rata-rata		298,4	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Kompetensi yaitu Pengetahuan (*Knowledge*) sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 306,3. Sedangkan dimensi Kemampuan (*Ability*) dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 291,7. Dan rata-rata dari jawaban dimensi Kompetensi sebesar 298,4.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja

Stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Tekanan Individu

Dimana Tekanan Individu berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tekanan Individu

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Beban kerja yang berat.	-	19	16	35	7	261	Cukup Stres
2.	Tidak adanya kemajuan karir.	-	12	24	32	9	269	Stres
3.	Beban tanggung jawab.	-	18	22	33	4	254	Cukup Stres
	Total						784	
	Rata-rata						261,3	Cukup Stres

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Tekanan Individu berada pada skor 261,3 artinya Cukup Stres karena berada pada rentang skala 200,2 - 261,7. Maka dari itu Tekanan Individu dikategorikan Cukup Stres pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

2. Tekanan Kelompok

Dimana Tekanan Kelompok berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tekanan Kelompok

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4.	Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.	-	19	22	28	8	256	Cukup Stres
5.	Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja.	-	21	18	32	6	254	Cukup Stres
6.	Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja.	-	24	16	32	5	249	Cukup Stres
	Total						759	
	Rata-rata						253	Cukup Stres

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Tekanan Kelompok berada pada skor 253 artinya Cukup Stres karena berada pada rentang skala 200,2 - 261,7. Maka dari itu Tekanan Kelompok dikategorikan Cukup Stres pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

3. Tekanan Lingkungan Fisik

Dimana Tekanan Lingkungan Fisik berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tekanan Lingkungan Fisik

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7.	Lampu penerangan yang suram.	-	25	16	27	9	251	Cukup Stres
8.	Adanya kegaduhan.	-	27	17	29	4	241	Cukup Stres
9.	Temperature yang panas.	-	22	24	26	5	245	Cukup Stres
	Total						737	
	Rata-rata						245,7	Cukup Stres

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Tekanan Lingkungan Fisik berada pada skor 245,6 artinya Cukup Stres karena berada pada rentang skala 200,2 - 261,7. Maka dari itu Tekanan Lingkungan Fisik dikategorikan Cukup Stres pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

4. Tekanan Keorganisasian

Dimana Tekanan Keorganisasian berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tekanan Keorganisasian

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
10.	Adanya hambatan seorang individu dalam menyampaikan pendapat diorganisasi.	-	22	25	17	13	252	Cukup Stres
11.	Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam organisasi.	-	23	18	22	14	258	Cukup Stres
12.	Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi	-	23	28	21	5	239	Cukup Stres
	Total						749	
	Rata-rata						249,7	Cukup Stres

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Tekanan Keorganisasian berada pada skor 107 artinya Cukup Stres karena berada pada rentang skala 200,2 - 261,7.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Stres Kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Rekap Jawaban Dimensi Stres Kerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Tekanan Individu	261,3	Cukup Stres
2.	Tekanan Kelompok	253	Cukup Stres
3.	Tekanan Lingkungan Fisik	245,7	Cukup Stres
4.	Tekanan Keorganisasian	249,7	Cukup Stres
	Rata-rata	252,4	Cukup Stres

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi stres kerja yaitu Tekanan Individu sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 261,3. Sedangkan dimensi Tekanan Lingkungan Fisik dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 245,7. Rata-rata dari jawaban dimensi stres kerja sebesar 252,4.

4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja

Beban Kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target yang Harus Dicapai

Dimana Target yang Harus Dicapai berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target yang Harus Dicapai

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Tugas yang diberikan terlalu banyak.	-	-	28	31	18	298	Berat
2.	Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai.	-	-	24	32	21	305	Berat
3.	Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.	-	-	24	36	17	301	Berat
	Total						904	
	Rata-rata						303,3	Berat

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Target yang Harus Dicapai berada pada skor 303,3 artinya Berat karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Target yang Harus Dicapai dikategorikan Berat pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

2. Kondisi Pekerjaan

Dimana Kondisi Pekerjaan berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kondisi Pekerjaan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
4.	Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik.	-	-	25	43	8	287	Berat
5.	Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat.	-	12	26	34	5	263	Berat
6.	Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan.	-	9	22	38	8	276	Berat
Total							826	
Rata-rata							275,3	Berat

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance

Kota Jambi menilai Kondisi Pekerjaan berada pada skor 275,3 artinya Berat karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Kondisi Pekerjaan dikategorikan Berat pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Dimana Penggunaan Waktu Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penggunaan Waktu Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
7.	Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya.	-	-	28	40	9	289	Berat
8.	Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya.	-	-	31	37	9	286	Berat
9.	Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari.	-	-	26	34	17	299	Berat
Total							874	
Rata-rata							291,3	Berat

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Penggunaan Waktu Kerja berada pada skor 291,3 artinya Berat karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari

itu Penggunaan Waktu Kerja dikategorikan Berat pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

4. Standar Pekerjaan

Dimana Standar Pekerjaan berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Standar Pekerjaan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
10.	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi.	-	-	28	37	12	292	Berat
11.	Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik.	-	-	29	33	15	294	Berat
12.	Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar.	-	-	27	31	19	300	Berat
	Total						886	
	Rata-rata						295,3	Berat

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Standar Pekerjaan berada pada skor 295,3 artinya Berat karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Standar Pekerjaan dikategorikan Berat pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Beban Kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Rekap Jawaban 4 Dimensi Beban Kerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target yang Harus Dicapai	303,3	Berat
2.	Kondisi Pekerjaan	275,3	Berat
3.	Penggunaan Waktu Kerja	291,3	Berat
4.	Standar Pekerjaan	295,3	Berat
Rata-rata		291,3	Berat

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi beban kerja yaitu Target yang Harus Dicapai sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 303,3. Sedangkan dimensi Kondisi Pekerjaan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 275,3. Dan rata-rata dari jawaban dimensi beban kerja sebesar 291,3.

4.1.5 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target

Dimana Target berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.	-	-	28	39	10	290	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	-	-	26	37	14	296	Tinggi
3.	Saya memiliki keinginan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan	-	-	31	34	12	285	Tinggi
Total							871	
Rata-rata							290,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Target berada pada skor 290,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Target dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

2. Kualitas Kerja

Dimana Kualitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	25	39	13	296	Tinggi
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menentukan ukuran volume	-	-	26	34	17	299	Tinggi
6.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	-	-	33	39	5	280	Tinggi
Total							875	
Rata-rata							291,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 291,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Kualitas Kerja dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

3. Waktu Penyelesaian

Dimana Waktu Penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	-	12	26	30	9	267	Tinggi
8.	Saya dapat melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	-	15	21	35	6	263	Tinggi
9.	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	-	9	26	34	8	272	Tinggi
	Total						802	
	Rata-rata						267,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 267,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Maka dari itu Waktu Penyelesaian dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.22
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	-	-	32	37	8	284	Tinggi
11.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	-	-	29	41	7	286	Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja perusahaan.	-	-	36	34	7	279	Tinggi
	Total						849	
	Rata-rata						283	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi menilai Taat Asas berada pada skor 283 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 261,8 - 323,3. Taat Asas dikategorikan tinggi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23
Rekap Jawaban Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target	290,3	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	291,7	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	267,3	Tinggi
4.	Taat Asas	283	Tinggi
	Rata-rata	283,1	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Kualitas Kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 291,7. Sedangkan dimensi Waktu Penyelesaian dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 267,3. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 283,1.

4.1.6 Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

4.1.6.1 Uji Validitas

Menurut Yusuf (2014:131) sebelum peneliti menggunakan instrument yang telah disusun untuk pengumpulan data, peneliti harus yakin apakah instrument itu valid? Betulkah akan mengukur konstruk, atau perilaku yang ingin diukur? Anastasi menyatakan : *“The validity of a test concern what do test measure and how well it does so,”* sedangkan Adkin menyatakan pula: *The validity of a test concern how well a test measure an external criterion.* beberapa pendapat itu menunjukkan bahwa validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.

1. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Kompetensi (X1) menggunakan r tabel sebesar 0,2272 dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Pelatihan (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,491	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0,497	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0,533	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0,461	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0,412	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 6	0,451	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 7	0,537	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 8	0,435	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 9	0,496	0,2272	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa 9 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Kompetensi (X1) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2272.

2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Stres Kerja (X2) menggunakan r tabel sebesar 0,2272 dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, hasil uji validitas instrument untul variabel Stres Kerja (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,597	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0,482	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0,599	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0,518	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0,399	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 6	0,357	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 7	0,432	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 8	0,535	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 9	0,546	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 10	0,509	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 11	0,518	0,2272	<i>Valid</i>
Pernyataan 12	0,551	0,2272	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Stres Kerja (X2) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2272.

3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Beban Kerja (X3) menggunakan r tabel sebesar 0,2272 dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Beban Kerja (X3) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,473	0,2272	Valid
Pernyataan 2	0,421	0,2272	Valid
Pernyataan 3	0,529	0,2272	Valid
Pernyataan 4	0,583	0,2272	Valid
Pernyataan 5	0,389	0,2272	Valid
Pernyataan 6	0,379	0,2272	Valid
Pernyataan 7	0,488	0,2272	Valid
Pernyataan 8	0,525	0,2272	Valid
Pernyataan 9	0,563	0,2272	Valid
Pernyataan 10	0,507	0,2272	Valid
Pernyataan 11	0,511	0,2272	Valid
Pernyataan 12	0,592	0,2272	Valid

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Beban Kerja (X3) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2272.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja (Y) menggunakan r tabel sebesar 0,2272 dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,571	0,2272	Valid
Pernyataan 2	0,558	0,2272	Valid
Pernyataan 3	0,486	0,2272	Valid
Pernyataan 4	0,498	0,2272	Valid
Pernyataan 5	0,503	0,2272	Valid
Pernyataan 6	0,491	0,2272	Valid
Pernyataan 7	0,498	0,2272	Valid
Pernyataan 8	0,443	0,2272	Valid
Pernyataan 9	0,546	0,2272	Valid
Pernyataan 10	0,509	0,2272	Valid
Pernyataan 11	0,518	0,2272	Valid
Pernyataan 12	0,551	0,2272	Valid

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Kinerja (Y) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2272.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Secara garis besar, ada dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan internal. Reliabilitas suatu dimensi atau variabel menyangkut tiga faktor: *stable reliability*, *representative reliability*, dan *equivalence reliability*. Dimensi yang stabil harus memberikan hasil pengukuran yang sama meskipun dilakukan pada waktu pengukuran yang berbeda.

1. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4.28
Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Kompetensi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	9

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kompetensi (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,789 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X1) dinyatakan *reliabel*.

2. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.29
Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Stres Kerja(X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	12

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Stres Kerja (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,713 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan *reliabel*.

3. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X3)

Tabel 4.30
Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Beban Kerja (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	12

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Beban Kerja (X3) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,795 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X3) dinyatakan *reliabel*.

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.31
Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	12

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kinerja (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,720 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan *reliabel*.

4.1.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang

disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Tabel 4.32
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,879	,886	2,738	1,958

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Kompetensi (X1)

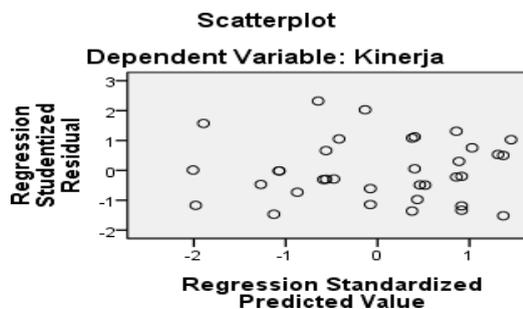
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan *Durbin-Watson Test* = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Olah Data (2025)

Grafik diatas adalah grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 4.33
Uji multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
Kompetensi (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Stres Kerja (X2)	-.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Beban Kerja (X3)	-.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan bahwa nilai *tolerance* variabel Kompetensi (X1) yakni 0,257 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Kompetensi (X1) yakni 2,971 lebih kecil dari 10. Maka variabel Kompetensi (X1) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian

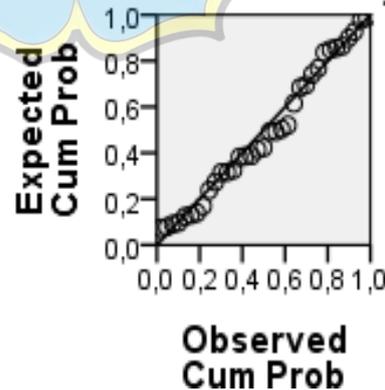
nilai *tolerance* variabel Stres Kerja (X2) yakni 0,318 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Stres Kerja (X2) yakni 3,526 lebih kecil dari 10. Maka variabel Stres Kerja (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Beban Kerja (X3) yakni 0,249 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Beban Kerja (X3) yakni 3,419 lebih kecil dari 10. Maka variabel Beban Kerja (X3) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Sumber : Olah Data (2025)

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P of *regression standardized residual* menggambarkan penyebarana ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik

tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.34
Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.927	1.631				3.592
Kompetensi (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Stres Kerja (X2)	-.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Beban Kerja (X3)	-.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,927 + 0,386x_1 - 0,439x_2 - 0,452x_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 1,927 memberikan arti bahwa jika variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 1,927. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,386 artinya apabila skor Kompetensi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan mengalami

kenaikan sebesar 0,386. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) bernilai *negative* yaitu sebesar -0,439 artinya apabila skor Stres Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0,439. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X3) bernilai *negative* yaitu sebesar -0,452 artinya apabila skor Beban Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0,452.

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,386, variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh *negative* terhadap Kinerja Karyawan sebesar - 0,439 dan variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh *negative* terhadap Kinerja Karyawan sebesar - 0,452.

4.1.6.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono, (2017:224) persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.35
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,879	,886	2,738	1,958

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Koefisien korelasi antara variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,843 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,879 angka ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 87,9% dan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dll.

4.1.6.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36
Uji F hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,827	3	293,546	23,926	,000 ^b
	Residual	324,291	73	4,549		
	Total	637,118	76			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,73 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji signifikan Parsial (Uji t Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.37
Uji t parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
Kompetensi (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Stres Kerja (X2)	-.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Beban Kerja (X3)	-.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Stres Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Beban Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Kompetensi Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kompetensi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.38
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Kompetensi

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)			
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain	312	Tinggi
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	307	Tinggi
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan bidang pekerjaan yang saya lakukan.	300	Tinggi
	Skor Rata-rata	306,3	Tinggi
Dimensi Keterampilan (<i>Skill</i>)			
4.	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	298	Tinggi
5.	Saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas.	302	Tinggi
6.	Saya memiliki keterampilan dalam bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	292	Tinggi
	Skor Rata-rata	297,3	Tinggi
Dimensi Kemampuan (<i>Ability</i>)			
7.	Saya memiliki kemampuan dalam memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.	296	Tinggi
8.	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar.	293	Tinggi
9.	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian yang saya memiliki.	286	Tinggi
	Skor Rata-rata	291,7	Tinggi
	Total Rata-rata	895,3	
	Rata-rata Keseluruhan	298,4	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.38 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 298,4. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain yaitu sebesar 312. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Saya memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian yang saya memiliki sebesar 286.

4.2.2 Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.39
Hasil Rekapkan Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Stres Kerja

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Tekanan Individu			
1.	Beban kerja yang berat.	261	Cukup Stres
2.	Tidak adanya kemajuan karir.	269	Stres
3.	Beban tanggung jawab.	254	Cukup Stres
	Skor rata-rata	261,3	Cukup Stres
Dimensi Tekanan Kelompok			
4.	Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.	256	Cukup Stres
5.	Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja.	254	Cukup Stres
6.	Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja.	249	Cukup Stres
	Skor rata-rata	253	Cukup Stres
Dimensi Tekanan Lingkungan Fisik			
7.	Lampu penerangan yang suram.	251	Cukup Stres
8.	Adanya kegaduhan.	241	Cukup Stres
9.	Temperature yang panas.	245	Cukup Stres
	Skor rata-rata	245,7	Cukup Stres
Dimensi Tekanan Keorganisasian			
10..	Adanya hambatan seorang individu dalam	252	Cukup Stres

	menyampaikan pendapat diorganisasi.		
11.	Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam organisasi.	258	Cukup Stres
12.	Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi	239	Cukup Stres
	Skor rata-rata	249,7	Cukup Stres
	Total	1.009,7	
	Rata-Rata	252,4	Cukup Stres

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 252,4. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Tidak adanya kemajuan karir yaitu sebesar 269. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi yaitu sebesar 239.

4.2.3 Analisis Beban Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap beban kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.40
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Beban Kerja

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Target yang Harus Dicapai			
1.	Tugas yang diberikan terlalu banyak.	298	Berat
2.	Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai.	305	Berat
3.	Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.	301	Berat
	Skor Rata-rata	303,3	Berat
Dimensi Kondisi Pekerjaan			
4.	Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik.	287	Berat
5.	Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat.	263	Berat

6.	Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan.	276	Berat
	Skor Rata-rata	275,3	Berat
Dimensi Penggunaan Waktu Kerja			
7.	Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya.	289	Berat
8.	Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya.	286	Berat
9.	Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari.	299	Berat
	Skor Rata-rata	291,3	Berat
Dimensi Standar Pekerjaan			
10.	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi.	292	Berat
11.	Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik.	294	Berat
12.	Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar.	300	Berat
	Skor Rata-rata	295,3	Berat
	Total Rata-rata	1.165,2	
	Rata-rata Keseluruhan	291,3	Berat

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.40 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 291,3. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai yaitu sebesar 305. Sementara itu, jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat yaitu sebesar 263.

4.2.4 Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.41
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Target			
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.	290	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	296	Tinggi
3.	Saya memiliki keinginan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan	285	Tinggi
	Skor Rata-rata	290,3	Tinggi
Dimensi Kualitas Kerja			
4.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	296	Tinggi
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menentukan ukuran volume	299	Tinggi
6.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	280	Tinggi
	Skor Rata-rata	291,7	Tinggi
Dimensi Waktu Penyelesaian			
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	267	Tinggi
8.	Saya dapat melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	263	Tinggi
9.	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	272	Tinggi
	Skor Rata-rata	267,3	Tinggi
Dimensi Taat Asas			
10.	Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	284	Tinggi
11.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	286	Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja perusahaan.	279	Tinggi
	Skor Rata-rata	283	Tinggi
	Total Rata-rata	1.132,3	
	Rata-rata Keseluruhan	283,1	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 283,1. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja

yaitu Saya memiliki kemampuan dalam menentukan ukuran volume yaitu sebesar 299. Sementara itu, jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Saya dapat melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yaitu sebesar 263.

4.2.5 Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,73 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Kompetensi (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi (X_1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Stres Kerja (X_2)

3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $3,475 > t_{tabel}$ 1,99300 dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Beban Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $3,162 > t_{tabel}$ 1,99300 dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 298,4 berada pada rentang skala 261,8 - 323,3 artinya kompetensi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dikategorikan Tinggi. Stres Kerja karyawan rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 252,4 berada pada rentang skala 200,2 - 261,7 artinya stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dikategorikan Cukup Stres. Beban Kerja karyawan rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 291,3 berada pada rentang skala 261,8 - 323,3 artinya beban kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dikategorikan Berat. Kinerja karyawan rata-rata dari jawaban dimensi sebesar 283,1 berada pada rentang skala 261,8 - 323,3 artinya kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dikategorikan Tinggi.
2. Pengujian secara simultan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,73 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uj simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, berarti variabel Kompetensi (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Beban

Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Stres Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Beban Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,99300 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Bagi pihak perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi kompetensi yaitu Saya memiliki kemampuan kurang sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi stres kerja yaitu, Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan untuk memediasi serta menyelesaikan konflik antar karyawan tersebut secara kompromi. Sehingga karyawan merasa senang dan tenang ketika bekerja di perusahaan serta berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan menjadi lebih baik.
3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi beban kerja yaitu, Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan SDM kepada para karyawan agar karyawan mampu mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat.
4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi kinerja yaitu, Saya kurang dapat melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan sebaiknya mengawasi serta mengontrol kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hapsara dkk. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi*. Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 8, No 2.
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. *Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 03 (10), 15–22*
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2014, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Salemba Empat : Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

LAMPIRAN
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu, Karyawan/i.
PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Gusriantara
Nim : 1800861201286
Judul : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Kota Jambi.

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya sesuai kondisi yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

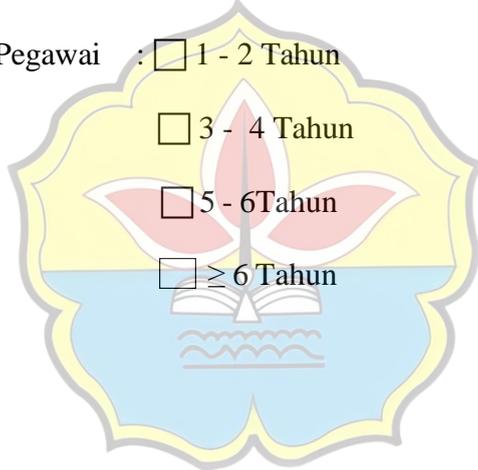
Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 19 Oktober 2024
Hormat Saya

Gusriantara

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 -25 Tahun 31-35 Tahun
 26 - 30 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2
 S3
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 2 Tahun
 3 - 4 Tahun
 5 - 6Tahun
 \geq 6 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini.
 Nilai :

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat Tidak Stres (STS)
/Sangat Tidak Berat (STB)
/Sangat Rendah (SR) | 4. Stres (S)
/Berat (B)
/Tinggi (T) |
| 2. Tidak Stres (TS)
/Tidak Berat (TB)
/Rendah (R) | 5. Sangat Stres (SS)
/Sangat Berat (SB)
/Sangat Tinggi (ST) |
| 3. Cukup Stres (CS)
/Cukup Berat (CB)
/Sedang (S) | |

Kompetensi (X1)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain					
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan bidang pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Keterampilan (<i>Skill</i>) Saya memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
5.	Saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas.					
6.	Saya memiliki keterampilan dalam bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.					
7.	Kemampuan (<i>Ability</i>) Saya memiliki kemampuan dalam memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.					
8.	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar.					
9.	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian yang saya memiliki.					

Stres Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Tekanan Individu					
1.	Beban kerja yang berat.					
2.	Tidak adanya kemajuan karir.					
3.	Beban tanggung jawab.					
	Tekanan Kelompok					
4.	Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.					
5.	Adanya ketidakharmonisan antara seorang individu dan rekan kerja dalam bekerja.					
6.	Adanya kesenjangan antara seorang individu dengan rekan kerja.					
	Tekanan Lingkungan Fisik					
7.	Lampu penerangan yang suram.					
8.	Adanya kegaduhan.					
9.	Temperature yang panas.					
	Tekanan Keorganisasian					
10.	Adanya hambatan seorang individu dalam menyampaikan pendapat diorganisasi.					
11.	Adanya perbedaan pendapat dalam mengambil sebuah keputusan di dalam organisasi.					
12.	Adanya konflik antar karyawan didalam organisasi					

Beban Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
	Target yang Harus Dicapai					
1.	Tugas yang diberikan terlalu banyak.					
2.	Tingginya tuntutan kerja yang harus di capai.					
3.	Karyawan harus bekerja dengan cepat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.					
	Kondisi Pekerjaan					
4.	Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik.					
5.	Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat.					
6.	Karyawan siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan.					

7.	Penggunaan Waktu Kerja Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya.					
8.	Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya.					
9.	Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari.					
10.	Standar Pekerjaan Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi.					
11.	Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik.					
12.	Karyawan merasa beban kerja saat ini sudah memenuhi standar.					

Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Target Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.					
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur					
3.	Saya memiliki keinginan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan					
4.	Kualitas Kerja Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menentukan ukuran volume					
6.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
7.	Waktu Penyelesaian Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya dapat melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
9.	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
10.	Taat Asas Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					

11.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja perusahaan.					



Tabulasi Data Ordinal

No	KOMPETENSI (X1)									Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	2	2	3	5	4	5	2	5	2	30
2	5	3	4	2	5	4	3	2	4	32
3	2	2	2	4	2	5	2	3	5	27
4	5	3	2	2	4	2	3	2	2	25
5	2	2	4	4	2	4	2	2	3	25
6	2	5	2	2	2	2	4	3	3	25
7	5	3	5	2	3	4	2	2	2	28
8	2	5	2	2	3	3	4	2	3	26
9	2	5	4	2	3	4	2	3	2	27
10	5	4	2	3	3	3	5	4	3	32
11	4	4	3	3	3	3	5	3	3	31
12	4	4	5	3	4	4	3	4	3	34
13	4	4	3	4	3	3	5	3	4	33
14	5	4	3	3	3	4	5	4	3	34
15	4	4	5	3	4	3	3	4	3	33
16	4	4	3	3	3	3	5	3	4	32
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
18	5	4	3	3	4	3	4	4	3	33
19	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	28
21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
22	5	4	5	3	3	3	3	3	3	32
23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
24	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
25	2	4	3	3	3	3	3	3	3	27
26	4	4	5	2	3	4	3	3	3	31
27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
28	4	4	5	3	3	3	3	3	3	31
29	2	4	3	3	3	2	3	3	3	26
30	4	4	5	3	3	3	4	4	3	33
31	4	3	3	2	4	3	3	3	3	28
32	5	3	3	3	3	2	3	3	5	30
33	3	3	3	3	3	3	3	4	5	30
34	3	3	4	3	3	3	4	3	5	31
35	5	3	3	3	5	2	3	4	5	33
36	3	3	3	3	3	3	4	3	5	30

37	3	3	4	2	3	3	4	3	5	30
38	5	3	3	3	5	2	4	4	5	34
39	3	3	3	4	3	3	4	4	5	32
40	5	3	3	4	3	2	3	4	5	32
41	3	3	2	4	4	4	4	4	5	33
42	5	3	3	4	3	4	3	4	5	34
43	3	3	2	2	3	2	4	4	5	28
44	5	3	3	4	4	4	3	4	5	35
45	3	3	3	4	3	2	4	4	5	31
46	5	3	3	2	3	4	3	4	5	32
47	4	3	3	4	4	2	4	3	5	32
48	4	3	3	2	3	4	4	4	5	32
49	5	3	3	4	4	4	4	4	5	36
50	3	3	4	2	4	4	4	5	5	34
51	3	3	4	4	3	4	4	4	5	34
52	5	3	4	3	4	3	5	4	5	36
53	3	3	4	4	4	4	4	5	5	36
54	3	5	4	4	3	4	4	4	4	35
55	3	3	4	4	4	3	5	3	4	33
56	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34
57	3	5	4	4	3	4	4	4	4	35
58	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32
59	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
60	3	3	4	4	4	3	4	4	2	31
61	4	5	4	3	4	4	3	4	4	35
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
63	5	3	3	4	4	3	4	3	2	31
64	4	5	4	3	4	4	3	4	4	35
65	5	5	3	4	4	4	4	4	4	37
66	5	3	4	4	4	4	4	3	2	33
67	4	5	4	4	3	3	3	4	4	34
68	5	3	3	3	4	4	4	4	4	34
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
70	5	5	4	4	3	3	5	3	2	34
71	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
72	5	5	4	4	5	4	4	2	4	37
73	5	5	4	4	3	5	5	4	3	38
74	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
75	5	5	4	4	5	4	4	2	4	37

76	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
77	4	3	3	3	4	5	5	4	4	35



No	STRES KERJA (X2)												Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	2	2	3	2	2	4	2	2	4	5	4	5	19
2	3	5	3	4	5	5	3	5	3	2	5	4	33
3	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	2	5	31
4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	4	2	34
5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	2	4	31
6	4	5	3	3	4	4	3	5	4	2	2	2	31
7	5	5	4	4	4	5	3	5	5	2	3	4	35
8	4	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	31
9	5	5	3	2	4	4	3	5	4	2	3	4	31
10	4	5	3	4	4	5	3	5	2	3	3	3	33
11	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	33
12	5	5	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	31
13	5	5	3	4	4	5	3	5	2	4	3	3	34
14	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	32
15	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	33
16	5	3	3	2	2	4	3	5	2	3	3	3	27
17	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	31
18	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	4	3	28
19	3	3	3	2	4	4	3	5	2	3	3	4	27
20	3	3	2	3	4	3	3	5	4	2	3	3	26
21	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	30
22	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	3	3	28
23	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	29
24	3	5	2	4	4	3	3	5	4	3	4	3	29
25	4	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	30
26	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	29
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	25
28	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	31
29	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	33
30	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	28
31	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	3	31
32	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	30
33	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	31
34	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	33
35	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2	32
36	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	31
37	3	3	4	3	3	4	5	4	4	2	3	3	29

38	2	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	2	31
39	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	29
40	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	2	30
41	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	32
42	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	31
43	3	3	5	3	3	5	5	4	5	2	3	2	31
44	3	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	33
45	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	33
46	4	3	2	5	3	5	5	4	5	2	3	4	31
47	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	34
48	3	4	5	5	2	5	5	4	5	2	3	4	33
49	4	4	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4	32
50	4	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	35
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	37
52	4	4	2	5	2	3	5	4	5	3	4	3	29
53	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	34
54	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	36
55	3	2	4	5	2	5	5	4	5	4	4	3	30
56	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	33
57	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	34
58	3	3	4	5	2	5	4	4	5	3	4	3	30
59	4	2	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	31
60	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	3	33
61	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	31
62	4	3	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	31
63	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	27
64	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	28
65	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	28
66	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	28
67	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	28
68	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	28
69	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	29
70	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	27
71	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	28
72	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	29
73	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	27
74	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	28
75	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	29
76	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	27

77	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	28
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



No	BEBAN KERJA(X3)												Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	4	2	2	3	3	4	5	2	5	2	4	3	39
2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	2	3	4	34
3	4	5	5	3	4	2	5	2	3	5	3	3	38
4	2	5	5	4	3	4	2	3	2	5	3	4	35
5	4	3	5	3	4	2	4	2	2	5	4	3	34
6	3	4	5	3	5	2	2	4	3	5	3	4	36
7	4	5	5	4	4	3	4	2	2	5	3	4	38
8	4	4	5	3	5	3	3	4	2	5	4	3	38
9	3	5	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	37
10	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	4	40
11	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3	42
12	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	40
13	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	41
14	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	42
15	2	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	4	39
16	4	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	38
17	2	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	33
18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
19	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	34
20	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	30
21	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	34
22	4	4	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	33
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
24	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	33
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	33
26	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	32
28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
29	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	31
30	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	34
31	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
32	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	31
33	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	35
34	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	34
35	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	4	36
36	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	34
37	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	33

38	4	2	3	5	4	5	2	4	4	3	4	4	36
39	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	5	4	31
40	4	3	3	5	4	3	2	3	4	2	2	4	33
41	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37
42	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	33
43	4	3	3	5	4	3	2	4	4	3	2	4	35
44	5	3	2	5	5	4	4	3	4	3	5	4	38
45	3	2	3	5	3	3	2	4	4	2	5	5	31
46	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	5	34
47	5	3	2	5	3	4	2	4	3	3	2	5	34
48	3	3	4	5	5	3	4	4	4	2	5	5	37
49	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	40
50	4	4	2	5	3	4	4	4	5	4	2	5	39
51	5	4	4	5	5	3	4	4	4	2	5	5	40
52	4	4	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	39
53	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	5	41
54	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	39
55	5	3	2	4	5	4	3	5	3	4	4	5	38
56	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	38
57	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	37
58	5	3	3	4	5	4	3	4	4	2	4	5	37
59	5	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	5	38
60	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	5	38
61	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	39
62	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	39
63	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	35
64	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	38
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41
66	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
67	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	40
69	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
70	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	3	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
72	3	4	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	38
73	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	39
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
75	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	39
76	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	37

77	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	41
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



No	KINERJA (Y)												Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	2	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	2	41
2	5	3	3	5	3	4	5	3	3	2	5	3	44
3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	43
4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	3	43
5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	2	3	47
6	5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	42
7	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	3	3	48
8	5	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	40
9	5	4	4	5	3	2	4	4	3	2	3	3	42
10	5	2	2	5	3	4	4	2	3	3	3	3	39
11	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	42
12	5	4	4	5	3	2	4	4	3	3	4	3	44
13	5	2	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3	40
14	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	42
15	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	46
16	5	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	33
17	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	44
18	5	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	43
19	5	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	35
20	5	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	40
21	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	45
22	5	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	36
23	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	43
24	5	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	3	45
25	5	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	37
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	42
27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	41
28	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	41
29	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	47
30	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	42
31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	44
32	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	44
33	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	5	47
34	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	49
35	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	46
36	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	48
37	4	4	4	3	4	3	3	4	5	2	3	5	44

38	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	53
39	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	5	45
40	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	50
41	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	50
42	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	3	5	46
43	4	5	5	3	5	3	3	5	5	2	3	5	48
44	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	53
45	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	53
46	4	5	5	3	2	5	3	5	5	2	3	5	47
47	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	51
48	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	50
49	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	53
50	4	4	4	2	5	5	5	4	5	2	4	5	49
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	55
52	4	5	5	4	2	5	2	5	5	3	4	5	49
53	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	53
54	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	53
55	4	5	5	2	4	5	2	5	4	4	4	5	49
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
57	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	3	5	51
58	4	5	5	3	4	5	2	5	4	3	4	4	48
59	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	51
60	4	2	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	42
61	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	49
62	4	5	5	3	4	5	2	5	4	4	4	4	49
63	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42
64	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	42
65	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	39
66	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42
67	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	42
68	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	38
69	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	43
70	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	41
71	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	47
72	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	44
73	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	41
74	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	47
75	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	44
76	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44

77	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	41
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Transformasi Data MSI

KOMPETENSI (X1)										
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	Rata-rata
1	1,00	1,00	1,00	5,47	1,00	5,69	3,04	5,42	5,73	2,95
2	2,73	1,00	1,00	1,00	6,33	1,60	1,00	3,38	1,87	2,25
3	1,00	2,89	1,94	1,00	3,01	5,69	4,61	1,00	5,73	2,64
4	2,73	1,00	2,97	2,11	1,75	1,60	1,00	2,07	1,87	1,90
5	1,00	2,89	1,94	1,00	3,01	5,69	1,00	1,00	5,73	2,19
6	2,73	1,00	2,97	1,00	1,75	1,60	4,61	2,07	1,87	2,22
7	1,00	2,89	1,94	2,11	3,01	1,00	1,00	1,00	1,00	1,74
8	1,00	3,90	1,94	1,00	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,94
9	1,00	3,90	2,97	2,11	3,01	2,64	1,00	2,07	2,90	2,34
10	2,73	2,89	1,94	1,00	3,01	2,64	4,61	2,07	2,90	2,61
11	1,00	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	2,08
12	2,73	1,00	1,94	2,11	3,01	4,01	4,61	2,07	4,18	2,68
13	2,73	2,89	2,97	2,11	1,75	2,64	1,00	2,07	2,90	2,27
14	2,73	2,89	2,97	1,00	3,01	2,64	4,61	3,38	2,90	2,90
15	1,00	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,32
16	2,73	1,00	1,94	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,17
17	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	1,00	2,90	2,41
18	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	2,85
19	1,00	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,32
20	2,73	1,00	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,30
21	2,73	2,89	1,94	2,11	1,75	2,64	3,04	2,07	2,90	2,40
22	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,54
23	2,73	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	2,77
24	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	2,59
25	2,73	2,89	2,97	2,11	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	3,05
26	2,73	2,11	4,14	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	2,73
27	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,45
28	2,73	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	2,77
29	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,54
30	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,54
31	2,02	2,11	4,14	2,11	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	2,66
32	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,52
33	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	2,59
34	2,73	2,11	2,97	2,11	4,42	2,64	1,89	3,38	2,90	2,78
35	2,02	2,11	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,35
36	2,02	2,11	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	2,67
37	2,73	2,11	4,14	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	2,59
38	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	2,93

39	2,02	2,11	2,97	3,44	4,42	2,64	3,04	2,07	2,90	2,84
40	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	2,68
41	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	2,93
42	2,02	2,11	2,97	3,44	4,42	4,01	1,89	2,07	4,18	2,87
43	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	3,04	3,38	2,90	2,83
44	2,02	3,90	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,06
45	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	2,83
46	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,00
47	2,02	3,90	2,97	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	2,90	3,23
48	2,02	2,11	2,97	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	4,18	3,01
49	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,00
50	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,32
51	2,02	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,54
52	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,00
53	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,32
54	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,32
55	2,02	2,11	2,97	3,44	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	3,03
56	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	2,90	3,15
57	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,32
58	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,32
59	2,02	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	3,18
60	2,02	2,11	2,97	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,17
61	3,69	3,90	4,14	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,58
62	3,69	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,53
63	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
64	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	4,18	3,59
65	3,69	2,11	4,14	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	2,90	3,36
66	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
67	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
68	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
69	3,69	2,11	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,53
70	3,69	3,90	4,14	3,44	3,01	2,64	3,04	3,38	2,90	3,40
71	3,69	3,90	4,14	2,11	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,59
72	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
73	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
74	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
75	3,69	3,90	5,48	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	4,18	3,76
76	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75
77	3,69	3,90	4,14	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,75

STRES KERJA (X2)													
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Rata-rata
1	1,00	1,00	1,00	5,47	1,00	5,73	3,05	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	2,96
2	2,73	1,00	1,00	1,00	6,09	1,87	1,00	3,41	1,87	1,00	3,41	1,87	2,26
3	1,00	2,89	1,94	1,00	3,04	5,73	4,59	1,00	5,73	4,59	1,00	5,73	2,65
4	2,73	1,00	2,97	2,11	1,87	1,87	1,00	2,08	1,87	1,00	2,08	1,87	1,95
5	1,00	2,89	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	1,00	1,00	5,73	2,20
6	2,73	1,00	2,97	1,00	1,87	1,87	4,59	2,08	1,87	4,59	2,08	1,87	2,26
7	1,00	2,89	1,94	2,11	3,04	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,75
8	1,00	3,90	1,94	1,00	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	1,97
9	1,00	3,90	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	2,08	2,90	1,00	2,08	2,90	2,38
10	2,73	2,89	1,94	1,00	3,04	2,90	4,59	2,08	2,90	4,59	2,08	2,90	2,65
11	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	2,11
12	2,73	1,00	1,94	2,11	3,04	4,18	4,59	2,08	4,18	4,59	2,08	4,18	2,71
13	2,73	2,89	2,97	2,11	1,87	2,90	1,00	2,08	2,90	1,00	2,08	2,90	2,32
14	2,73	2,89	2,97	1,00	3,04	2,90	4,59	3,41	2,90	4,59	3,41	2,90	2,94
15	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,36
16	2,73	1,00	1,94	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,21
17	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	1,00	5,73	3,05	5,47	5,73	2,44
18	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	2,88
19	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,36
20	2,73	1,00	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,34
21	2,73	2,89	1,94	2,11	1,87	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,45
22	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,58
23	2,73	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	2,81
24	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,63
25	2,73	2,89	2,97	2,11	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,07
26	2,73	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,77
27	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,49
28	2,73	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	2,81
29	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,58
30	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,58
31	2,02	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,70
32	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,56
33	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,63
34	2,73	2,11	2,97	2,11	4,38	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,81
35	2,02	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,39
36	2,02	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	2,69
37	2,73	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,62
38	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	2,96

39	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,87
40	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,72
41	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	2,96
42	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	1,90	2,08	4,18	1,90	2,08	4,18	2,88
43	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	2,87
44	2,02	3,90	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,09
45	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	2,86
46	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,03
47	2,02	3,90	2,97	3,44	4,38	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,26
48	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,03
49	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,03
50	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,34
51	2,02	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,57
52	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,03
53	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,34
54	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,34
55	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,05
56	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,18
57	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	3,34
58	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,34
59	2,02	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,20
60	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,20
61	3,69	3,90	4,14	3,44	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
62	3,69	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,55
63	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
64	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,61
65	3,69	2,11	4,14	3,44	4,38	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,39
66	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
67	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
68	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
69	3,69	2,11	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,55
70	3,69	3,90	4,14	3,44	3,04	2,90	3,05	3,41	2,90	3,05	3,41	2,90	3,45
71	3,69	3,90	4,14	2,11	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
72	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
73	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
74	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
75	3,69	3,90	5,48	3,44	4,38	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,78
76	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77
77	3,69	3,90	4,14	3,44	4,38	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,77

BEBAN KERJA (X3)													
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.11	Y.12	Rata-rata
1	5,73	3,05	5,47	5,47	1,00	5,69	3,04	5,42	5,73	3,05	5,73	3,05	4,36
2	1,87	1,00	3,41	1,00	6,33	1,60	1,00	3,38	1,87	1,00	1,87	1,00	2,45
3	5,73	4,59	1,00	1,00	3,01	5,69	4,61	1,00	5,73	4,59	5,73	4,59	3,33
4	1,87	1,00	2,08	2,11	1,75	1,60	1,00	2,07	1,87	1,00	1,87	1,00	1,69
5	5,73	1,00	1,00	1,00	3,01	5,69	1,00	1,00	5,73	1,00	5,73	1,00	2,43
6	1,87	4,59	2,08	1,00	1,75	1,60	4,61	2,07	1,87	4,59	1,87	4,59	2,45
7	1,00	1,00	1,00	2,11	3,01	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,39
8	2,90	1,00	1,00	1,00	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,00	2,90	1,00	1,69
9	2,90	1,00	2,08	2,11	3,01	2,64	1,00	2,07	2,90	1,00	2,90	1,00	2,10
10	2,90	4,59	2,08	1,00	3,01	2,64	4,61	2,07	2,90	4,59	2,90	4,59	2,86
11	2,90	1,00	1,00	2,11	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,00	2,90	1,00	1,83
12	4,18	4,59	2,08	2,11	3,01	4,01	4,61	2,07	4,18	4,59	4,18	4,59	3,33
13	2,90	1,00	2,08	2,11	1,75	2,64	1,00	2,07	2,90	1,00	2,90	1,00	1,94
14	2,90	4,59	3,41	1,00	3,01	2,64	4,61	3,38	2,90	4,59	2,90	4,59	3,19
15	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
16	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
17	2,90	1,90	1,00	2,11	3,01	2,64	1,89	1,00	2,90	1,90	2,90	1,90	2,06
18	4,18	3,05	2,08	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	2,94
19	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
20	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
21	2,90	3,05	2,08	2,11	1,75	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,46
22	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
23	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,82
24	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,61
25	4,18	1,90	3,41	2,11	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	1,90	4,18	1,90	3,16
26	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,61
27	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
28	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,82
29	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
30	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
31	2,90	1,90	3,41	2,11	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,66
32	2,90	1,90	2,08	3,44	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,49
33	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,61
34	2,90	1,90	3,41	2,11	4,42	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,83
35	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
36	4,18	3,05	2,08	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	2,94
37	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,32
38	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,27

39	2,90	3,05	2,08	3,44	4,42	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,96
40	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,82
41	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,27
42	4,18	1,90	2,08	3,44	4,42	4,01	1,89	2,07	4,18	1,90	4,18	1,90	3,00
43	2,90	3,05	3,41	3,44	3,01	2,64	3,04	3,38	2,90	3,05	2,90	3,05	3,11
44	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,27
45	4,18	3,05	2,08	3,44	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	3,11
46	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,44
47	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	2,90	3,05	2,90	3,05	3,29
48	4,18	3,05	2,08	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	3,29
49	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,44
50	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
51	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
52	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,44
53	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
54	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
55	4,18	1,90	3,41	3,44	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	1,90	4,18	1,90	3,33
56	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	2,90	3,05	2,90	3,05	3,29
57	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
58	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
59	4,18	1,90	3,41	3,44	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	1,90	4,18	1,90	3,33
60	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
61	4,18	3,05	3,41	3,44	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,44
62	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
63	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
64	4,18	3,05	2,08	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	3,29
65	2,90	3,05	3,41	3,44	4,42	2,64	3,04	3,38	2,90	3,05	2,90	3,05	3,29
66	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
67	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
68	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
69	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
70	2,90	3,05	3,41	3,44	3,01	2,64	3,04	3,38	2,90	3,05	2,90	3,05	3,11
71	4,18	3,05	3,41	2,11	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,45
72	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
73	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
74	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
75	4,18	3,05	2,08	3,44	4,42	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	3,29
76	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62
77	4,18	3,05	3,41	3,44	4,42	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,62

KINERJA (Y)													
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Rata-rata
1	5,47	5,47	1,00	5,47	1,00	5,73	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	5,15
2	3,41	1,00	1,00	1,00	6,09	1,87	3,41	1,00	1,87	1,00	3,41	1,87	2,10
3	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	4,59	1,00	5,73	3,17
4	2,08	2,11	2,97	2,11	1,87	1,87	2,08	2,11	1,87	1,00	2,08	1,87	1,84
5	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	1,00	1,00	5,73	2,58
6	2,08	1,00	2,97	1,00	1,87	1,87	2,08	1,00	1,87	4,59	2,08	1,87	2,25
7	1,00	2,11	1,94	2,11	3,04	1,00	1,00	2,11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,19
8	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	1,63
9	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,00	2,08	2,90	2,18
10	2,08	1,00	1,94	1,00	3,04	2,90	2,08	1,00	2,90	4,59	2,08	2,90	2,59
11	1,00	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	2,11	2,90	1,00	1,00	2,90	1,82
12	2,08	2,11	1,94	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	4,18	4,59	2,08	4,18	3,20
13	2,08	2,11	2,97	2,11	1,87	2,90	2,08	2,11	2,90	1,00	2,08	2,90	2,18
14	3,41	1,00	2,97	1,00	3,04	2,90	3,41	1,00	2,90	4,59	3,41	2,90	3,04
15	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
16	2,08	2,11	1,94	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
17	1,00	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	5,15
18	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	4,18	3,05	2,08	4,18	2,95
19	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
20	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
21	2,08	2,11	1,94	2,11	1,87	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,52
22	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
23	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	5,15
24	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,52
25	3,41	2,11	2,97	2,11	4,38	4,18	3,41	2,11	4,18	1,90	3,41	4,18	3,20
26	2,08	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,52
27	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
28	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	5,15
29	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
30	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
31	3,41	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	3,41	2,11	2,90	1,90	3,41	2,90	2,77
32	2,08	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	2,08	3,44	2,90	1,90	2,08	2,90	2,55
33	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,52
34	3,41	2,11	2,97	2,11	4,38	2,90	3,41	2,11	2,90	1,90	3,41	2,90	2,77
35	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
36	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	4,18	3,05	2,08	4,18	2,95
37	2,08	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,33
38	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	4,18	3,05	3,41	4,18	3,39

39	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	2,90	2,08	3,44	2,90	3,05	2,08	2,90	2,74
40	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	2,90	1,90	3,41	2,90	2,99
41	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	4,18	3,05	3,41	4,18	3,39
42	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	4,18	1,90	2,08	4,18	2,98
43	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	2,90	3,05	3,41	2,90	3,19
44	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	4,18	3,05	3,41	4,18	3,39
45	2,08	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	2,08	3,44	4,18	3,05	2,08	4,18	3,17
46	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
47	3,41	3,44	2,97	3,44	4,38	2,90	3,41	3,44	2,90	3,05	3,41	2,90	3,19
48	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	4,18	3,05	2,08	4,18	3,17
49	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
50	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
51	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
52	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
53	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
54	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
55	3,41	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	1,90	3,41	4,18	3,42
56	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	2,90	3,41	3,44	2,90	3,05	3,41	2,90	3,19
57	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	5,15
58	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
59	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	1,90	3,41	4,18	3,42
60	3,41	3,44	2,97	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
61	3,41	3,44	4,14	3,44	3,04	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
62	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
63	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
64	2,08	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	4,18	3,05	2,08	4,18	3,17
65	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	2,90	3,41	3,44	2,90	3,05	3,41	2,90	3,19
66	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
67	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
68	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
69	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
70	3,41	3,44	4,14	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	2,90	3,05	3,41	2,90	3,19
71	3,41	2,11	4,14	2,11	4,38	4,18	3,41	2,11	4,18	3,05	3,41	4,18	3,39
72	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
73	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
74	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
75	2,08	3,44	5,48	3,44	4,38	4,18	2,08	3,44	4,18	3,05	2,08	4,18	3,17
76	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61
77	3,41	3,44	4,14	3,44	4,38	4,18	3,41	3,44	4,18	3,05	3,41	4,18	3,61

OUTPUT SPSS

A Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Variabel (X1) Kompetensi

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Ratarata.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.249 [*]	.209 [*]	-.201 [*]	.128	-.006	-.251 [*]	1	.066	.491 [*]
	Sig. (2-tailed)		.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.023
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.548 ^{**}	.050	.606 ^{**}	.071	1	.098	.067	.049	-.021	.497 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	.211 [*]	.652 ^{**}	.188	-.035	.098	1	.399 ^{**}	.116	.308 ^{**}	.533 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.190	.335 ^{**}	.461 ^{**}							
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	.107	.221 [*]	.091	-.045	1	.052	-.006	.110	.169	.412 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.099	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330 ^{**}	-.212 [*]	-.052	1	-.251 [*]	.032	-.042	.451 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	.249 [*]	.209 [*]	-.201 [*]	.128	-.006	-.251 [*]	1	.066	-.117	.537 [*]
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.256	.023
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	-.274 ^{**}	.435 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330 ^{**}	.232 [*]	.052	1	-.251 [*]	.032	-.042	.496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.684	.256	.007		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Ratarata.X1	Pearson Correlation	.553 ^{**}	.487 ^{**}	.591 ^{**}	.515 ^{**}	.391 ^{**}	.351 ^{**}	.232 [*]	.335 ^{**}	.046	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.657	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

b. Variabel (X2) Stres Kerja

		Correlations												Ratarata.X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.548**	.211*	.190	.107	-.037	.249*	.134	-.122	-.036	.211*	.211*	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.064	.301	.719	.014	.194	.236	.731	.039	.039	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.072	.132	.047	-.104	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.484	.199	.648	.312	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	.211*	.047	1	.148	.091	.330**	-.201*	.157	-.093	-.039	1.000**	.330**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648		.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708	.000	.001	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	.190	.048	.148	1	-.045	.212*	.128	.166	-.314**	-.211*	.148	.212*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.150		.661	.038	.214	.106	.002	.039	.150	.038	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.091	-.045	1	.052	-.006	.110	.169	.177	.091	.052	.399**
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.099	.085	.379	.615	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.330**	1	.357**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.001		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.066	-.117	.126	-.201*	-.251*	.432*
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.256	.223	.049	.014	.023
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	-.274**	-.173	.157	-.104	.535**
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.091	.128	.312	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.330**	.232*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.684	.256	.007		.000	.367	.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.10	Pearson Correlation	-.036	.132	-.039	-.211*	.177	-.058	.126	-.173	.383**	1	-.039	-.211*	.509*
	Sig. (2-tailed)	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.000		.708	.039	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.11	Pearson Correlation	.211*	.047	1.000**	.148	.091	.330**	-.201*	.157	-.093	-.039	1	.148	.518**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648	.000	.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708		.150	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.12	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	-.274**	-.173	.157	-.104	.551**
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.091	.128	.312	.002
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Ratarata.X2	Pearson Correlation	.553**	.487**	.591**	.515**	.391**	.351**	.232*	.335**	.046	.209*	.591**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.657	.041	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

c. Variabel (X3) Beban Kerja

		Correlations												Ratarata.X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
X3.1	Pearson Correlation	1	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.066	1	.211*	.128	.473**
	Sig. (2-tailed)		.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524		.039	.214	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.2	Pearson Correlation	.330**	.232*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.330**	.132	.047	-.251*	.421**
	Sig. (2-tailed)	.367	.002	.099	.684	.256	.007	.000	.367	.199	.648	.256	.256	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

X3.3	Pearson Correlation	.132	-.039	-.211*	.177	-.058	.126	-.173	.132	-.093	-.039	1.000**	-.058	.529**
	Sig. (2-tailed)	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.199	.367	.708	.000	.572	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.4	Pearson Correlation	.190	.048	-.036	.132	-.039	-.211*	.177	-.058	.126	-.173	.148	-.039	.583**
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.150	.708	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.134	.094	.091	.157	.389**
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.194	.361	.379	.128	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.330**	.052	.379**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.001	.615	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.066	-.117	.126	-.201*	-.006	.488*
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.256	.223	.049	.953	.023
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	-.274**	-.173	.157	.110	.525**
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.091	.128	.287	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.330**	.052	.563**
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.684	.256	.007		.000	.367	.099	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.10	Pearson Correlation	-.036	.132	-.039	-.211*	.177	-.058	.126	-.173	.383**	1	-.039	.177	.507*
	Sig. (2-tailed)	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.000		.708	.085	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.11	Pearson Correlation	.211*	.047	1.000**	.148	.091	.330**	-.201*	.157	-.093	-.039	1	.091	.511**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648	.000	.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708		.379	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.12	Pearson Correlation	-.036	.132	-.039	-.211*	.177	-.058	.126	-.173	.383**	1	-.039	.177	.592*
	Sig. (2-tailed)	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.000		.708	.085	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Ratarata.X3	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	.351**	.232*	.335**	.046	.209*	.591**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.000	.023	.001	.657	.041	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

d. Variabel (Y) Kinerja

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Ratarata.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.084	.019	.050	.652**	-.458**	.182	.449**	.190	.107	-.037	.249*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.418	.852	.626	.000	.000	.076	.000	.064	.301	.719	.014	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	.084	1	.208*	.606**	.188	.242*	-.057	.060	.048	.221*	-.104	.209*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.418		.042	.000	.067	.018	.582	.563	.643	.031	.312	.041	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	.019	.208*	1	.071	-.035	.326**	-.183	-.151	.148	.091	.330**	-.201*	.486**
	Sig. (2-tailed)	.852	.042		.494	.738	.001	.074	.141	.150	.379	.001	.049	.005
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	-.021	1	-.045	.212*	.128	.498**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841		.661	.038	.214	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.308**	-.045	1	.052	-.006	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.661		.615	.953	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6	Pearson Correlation	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.212*	.052	1	-.251*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.000	.038	.615		.014	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.7	Pearson Correlation	.182	-.057	-.183	.049	.116	-.269**	1	.148	.128	-.006	-.251*	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.076	.582	.074	.633	.261	.008		.150	.214	.953	.014		.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.8	Pearson Correlation	.449**	.060	-.151	-.021	.308**	-.391**	.148	1	.166	.110	.032	.066	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.141	.841	.002	.000	.150		.106	.287	.759	.524	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.9	Pearson Correlation	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	-.021	.232*	.052	1	-.251*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841	.002	.099	.684	.256	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.10	Pearson Correlation	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.308**	.211*	.177	-.058	.126	.509*
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.039	.085	.572	.223	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.11	Pearson Correlation	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.148	.091	.330**	-.201*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.000	.150	.379	.001	.049	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.12	Pearson Correlation	.182	-.057	-.183	.049	.116	-.269**	1	.148	.166	.110	.032	.066	.551**
	Sig. (2-tailed)	.076	.582	.074	.633	.261	.008		.150	.106	.287	.759	.524	.002
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Rata rata. Y	Pearson Correlation	.571**	.558**	.286**	.498**	.503**	-.136	.329**	.443**	.515*	.391**	.351**	.232*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.188	.001	.000	.000	.000	.000	.023	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

2. Uji Reliability

a. Reliability Variabel (X1) Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	9

b. Reliability Variabel (X2) Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	12

c. Reliability Variabel (X3) Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	12

d. Reliability Variabel (Y) Kinerja

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

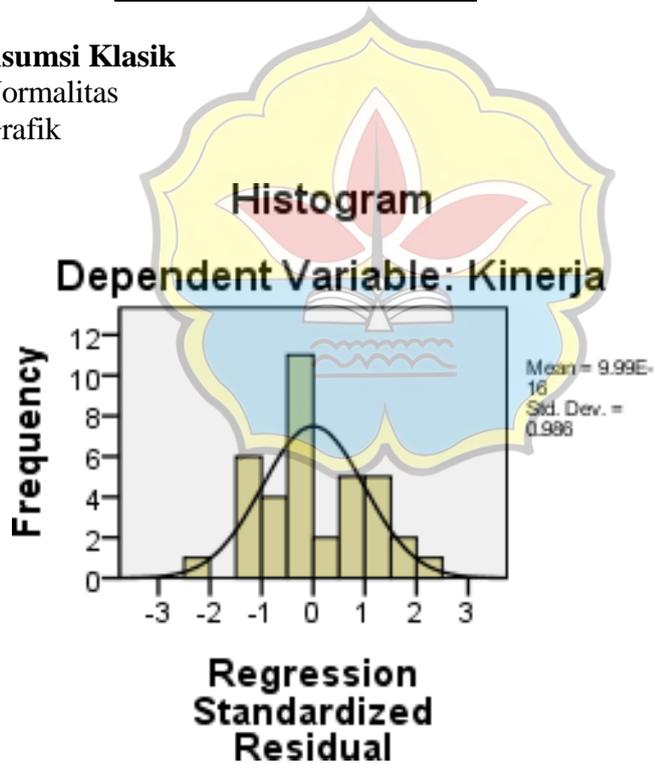
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	12

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



b. Statistik

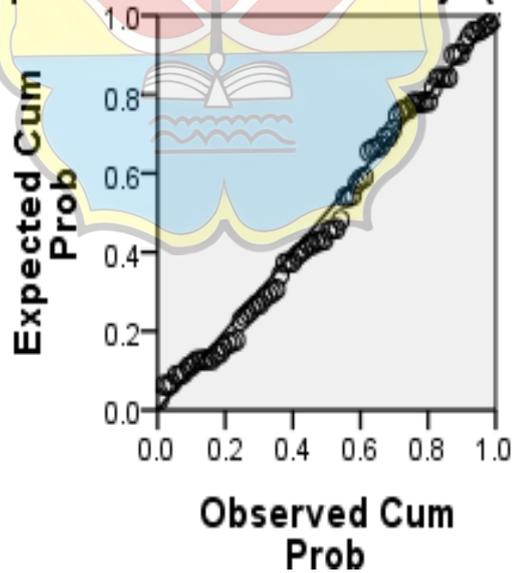
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,42681062
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,497

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)

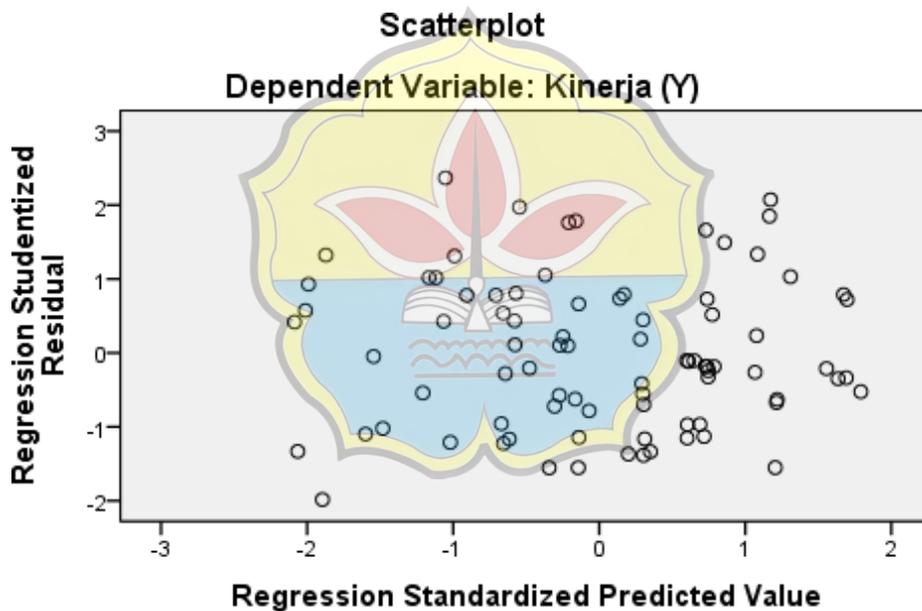


2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
Kompetensi (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Stres Kerja (X2)	-.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Beban Kerja (X3)	-.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. Uji Heterokedastisitas



C. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Kompetensi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,827	3	293,546	23,926	,000 ^b
	Residual	324,291	73	4,549		
	Total	637,118	76			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,879	,886	2,738	1,958

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.927				
	Kompetensi (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
	Stres Kerja (X2)	-.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
	Beban Kerja (X3)	-.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

$$Y = 1,927 + 0,386 - 0,439 - 0,452 + e$$