



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. TIRTA PANDAWA WONOSOBO**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Agil Siroj

NPM : 18510102

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M. NIDN: 0606096201

Nurmiyati, S.E., M.M.

NIDN: 0603037301

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TIRTA PANDAWA WONOSOBO

Oleh:

Agil Siroj

NPM : 18510102

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 22 Juli 2022...

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M.
NIDN: 0606096201

Nurmiyati, S.E., M.M.
NIDN: 0603037301

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si.

NIDN: 06060556901

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

CV. TIRTA PANDAWA WONOSOBO

Oleh:

Agil Siroj

NPM : 18510102

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal:

5 Agustus 2022

Tim Penguji

Ketua



Nunuk Supraptini, S.E., M.M.

NIDN: 0614086601

Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M.

NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, S.E., M.M.

NIDN: 0603037301

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan belum tercapainya target hasil produksi perusahaan dalam kurun waktu 2019-2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk menegetahui: (1) apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (2) apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (3) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) apakah ada pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Pandawa Wonosobo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatori research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV.Tirta Pandawa yang berjumlah 65 orang karyawan, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 24. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah sebesar $(1,224) < t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikan $(0,226 > 0,05)$ yang artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa. Variabel stres kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(2,362) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikan $(0,021 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa. Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3,469) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $48,214 > F_{tabel}$ sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa. Dari hasil nilai koefisiensi determinasi secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mampu menerangkan sebesar 68,9%

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is motivated by the fact that the company's production target has not been achieved in the 2019-2021 period. The purpose of this research is to find out: (1) whether there is an effect of work discipline on employee performance (2) whether there is an effect of work stress on employee performance (3) whether there is an effect of work motivation on employee performance (4) whether there is an effect of work discipline, work stress and work motivation on employee performance on CV.Tirta Pandawa Wonosobo.

The type of research used is explanatory research. The population in this study were employees of the production division of CV. Tirta Pandawa, amounting to 65 employees, the sampling technique was using saturated samples, namely by using the entire research population as research samples. The data collection technique used a questionnaire which was processed using SPSS version 24. Testing the data used in this study included correlation test, regression test, coefficient of determination. Furthermore, hypothesis testing using t test and F test.

The results of the analysis show the value of t_{count} discipline variable is $(1,224) < t_{table}(2,000)$ and a significant value $(0.226 > 0.05)$ which means that work discipline has no significant effect on the performance variable of employees in the production division of CV. Tirta Pandawa. The work stress variable produces t_{count} value is $(2,362) > t_{table}(2,000)$ and a significant value $(0,021 < 0,05)$ which means that the work stress variable has a significant effect on the variable performance of employees in the production division of CV. Tirta Pandawa. The work motivation variable produces t_{count} value is $(3,469) > t_{table}(2,000)$ and a significant value $(0,001 < 0,05)$ which means that the motivation variable has a significant effect on the performance variable of employees in the production division of CV. Tirta Pandawa. From testing all independent variable simultaneously, the calculated F_{count} is $48.214 > F_{table}$ is $2,76$ with a significant level of $0,000 < 0,05$, it shows that the variables of work discipline, work stress and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance variable of employees in the production division of CV. Tirta Pandawa. From the results of the coefficient of determination simultaneously work discipline, work stress and work motivation on employee performance can explain 68,9%

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Work Motivation and Employee Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Q.S Ar-Ra'd : 11)

Lakukanlah hal kecil dengan jiwa yang besar.

Takdir bukan masalah kesempatan, melainkan pilihan; ia bukanlah hal yang ditunggu, melainkan hal yang harus kau raih.

(Agil Siroj)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Achmad Fatoni dan Ibu Muslimah yang selalu tulus memberikan doa dan dukungan tanpa hentinya, kepada kakak saya Achmad Bahar, adik saya Vivi Sofia dan Alm. Inngam Ngabidin serta keluarga besar Bani Naryo.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo.”**

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan kenyamanan dalam perkuliahan, peneliti ucapkan banyak terimakasih
3. Ibu Nunuk Supraptini.S.E,. M.M. Selaku dosen penguji,peneliti ucapkan banyak terimakasih.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M. Selaku pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.
5. Ibu Nurmiyati, S.E., M.M. selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberi arahan secara teliti sehingga saya bisa sampai di titik ini, penulis ucapkan terimakasih.

6. Seluruh karyawan CV. Tirta Pandawa yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
8. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 10 Agustus 2022



Agil Siroj

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Defisi Operasional	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Disiplin Kerja	16
3. Stres Kerja	19
4. Motivasi Kerja	26
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33

B. Lokasi Penelitian	33
C. Variabel Penelitian Dan Indikator Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
E. Jenis dan Sumber Data.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas.....	43
3. Uji Korelasi	45
4. Uji Regresi.....	47
5. Uji Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	48
6. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ketidak Hadiran Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	34
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Usia Responden.....	55
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.5 Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.6 Korelasi Sederhana Variabel Stres Kerja.....	59
Tabel 4.7 Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.8 Korelasi Berganda.....	61
Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Variabel Disiplin Kerja (X1)	62
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Variabel Stres Kerja (X2).....	62
Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja (X3).....	63
Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Berganda	64
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.14 Uji t (Parsial).....	66
Tabel 4.15 Uji F (Simultan)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 3.1 Uji t Parsial.....	51
Gambar 3.2 Uji Simultan	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Daerah Penolakan Uji t Statistik Hipotesis 1	67
Gambar 4.3 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 2	68
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 3	69
Gambar 4.5 Daerah Penerimaan Uji F Statistik	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan cara bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa depan. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi, baik di tingkat atas, tengah maupun bawah. Pada dasarnya, organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau kerja keras dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilannya.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana lengkap tapi lebih dari itu tergantung orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang perusahaan akan tercapai.

Dalam perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi masalah ini, sumber daya manusia (SDM)

merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan perkembangannya karena adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan dan sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik, maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor. Individu merupakan motor penggerak jalannya perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Edy Sutrisno, dalam Zuhria Husnia 2018).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (dalam Ica Devisa 2020:104) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan sebagai pencapaian dari hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Karyawan dalam perusahaan wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan, dan keahlian dari setiap karyawan. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak perusahaan.

Kinerja secara umum dipahami sebagai kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan. Hal tersebut tentunya hanya dapat diraih jika karyawan bekerja secara optimal dengan menuangkan segenap kemampuan dan kecakapan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena bagaimanapun kemampuan bekerja karyawan merupakan sumber kekuatan utama perusahaan. Disisi lain, karyawan adalah unsur terpenting dalam keberhasilan perusahaan sekaligus aset yang paling berharga bagi perusahaan.

CV. Tirta Pandawa merupakan perusahaan produksi kayu lapis yang berada di Dusun Ndadah, Desa Lipursari, Kecamatan Leksono, Kabupaten Wonosobo Provinsi Jawa Tengah. Kinerja yang tinggi merupakan tuntutan logis pada CV. Tirta Pandawa terhadap setiap karyawannya. Seorang karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi maka ia mampu menghasilkan produksi kayu lapis sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dalam satu satuan waktu tertentu atau dengan memanfaatkan sumber daya lebih sedikit. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa masih rendahnya

kinerja karyawan, yakni terlihat dari pencapaian realisasi produksi kayu lapis yang belum optimal.

Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian administrasi mengatakan bahwa realisasi produk kayu lapis pada CV. Tirta Pandawa menunjukkan gejala fluktuasi, hal ini ditandai dengan naik turunnya tingkat pencapaian kinerja dari tahun 2019 hingga tingkat realisasi tahun 2021 yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2019 presentase yang dicapai 85%, tahun 2020 presentase yang dicapai 77% dan untuk tahun 2021 presentase yang dicapai 80%. Dapat ditegaskan bahwa belum tercapainya realisasi produksi kayu lapis secara optimal pada CV. Tirta Pandawa karena pada idealnya pencapaian target dapat dikatakan baik jika memiliki presentase 90 – 100 %. Pada permasalahan yang ada pada CV. Tirta Pandawa bisa dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang paling menonjol dan berpengaruh yaitu faktor disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan peneliti, peneliti mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan menurun dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja melalui jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi (Zuhria Husnia, 2018). Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin kerja yang buruk. Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh perusahaan.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di CV. Tirta Pandawa , masih melihat banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu yang harusnya datang jam 08.00 WIB mereka datang jam 8.30 WIB. Menurut Rivai (dalam Setia Ningsih 2017:463) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berikut tabel ketidakhadiran karyawan CV. Tirta Pandawa.

Tabel 1.1 Ketidakhadiran Karyawan pada CV. Tirta Pandawa Tahun 2019 – 2021

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Sakit	%	Izin	%	Alpa	%
1.	2019	65	12	18,46	5	7,7	15	23,07
2.	2020	63	16	25,4	8	12,7	18	28,57
3.	2021	65	10	15,4	7	11,11	19	29,23

Sumber CV. Tirta Pandawa

Pada tabel diatas dapat di lihat terjadinya penurunan kedisiplinan karyawan tersebut tiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menunjukkan masih kurangnya tingkat disiplin karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa.

Setiap perusahaan tentu memiliki terget yang harus dicapai oleh karyawannya. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi mengatakan bahwa sering kali merasa terbebani dalam memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga tidak jarang didapati karyawan yang

jatuh sakit akibat stres karena tidak mampu melakukan tuntutan kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres yang tidak tertangani dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya.

Berbagai hal yang bisa menjadi sumber stres bagi para karyawan yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, tekanan waktu yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak pada peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan kerja yang ada dalam perusahaan itu sendiri maupun di perusahaan atau organisasi lainnya.

Menurut Hasibuan (dalam Yordy Wisnu 2016:4) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk melakukan tugas yang diberikan. Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Karyawan memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri mereka terlibat serta berpartisipasi dalam perusahaan dengan memberikan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan terus mendedikasikan diri lewat tugas dan pekerjaan dengan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Motivasi merupakan faktor yang juga mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan semangat kerja untuk lebih kuat yang dimiliki seseorang. Motivasi kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Hal yang mendasari motivasi kerja tinggi diantaranya keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan, berkecukupan, maka individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan ide-ide di tempat bekerja.

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV. Tirta Pandawa, motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan masih belum maksimal. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari perilaku karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target perusahaan yang tidak tercapai dan gaji karyawan yang masih di bawah upah minimum regional.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa.
2. Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa.
4. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka mendukung teori yang berkaitan dengan hubungan Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperluas pengetahuan di bidang pendidikan yang terkait dengan hubungan Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan peneliti-peneliti selanjutnya yang mempunyai obyek penelitian yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan kepada perusahaan yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan di dalam perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya dengan baik.
 - b. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - c. Bagi Universitas/ Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

E. Defisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati (Azwar, 2010).

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Rivai (dalam Setia Ningsih, 2017:463) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Stres Kerja (X2)

Menurut Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

3. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Hasibuan (dalam Yordy Wisnu 2016:4) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pekerja

agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (dalam Ica Devisa, 2020:104) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika disusun agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis, berikut sistematika penulisan dalam penulisan ini :

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, defisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum, lokasi penelitian, deskripsi responden, deskripsi tanggapan responden, hasil analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai menguraikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil pembahasan yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Dewi, A. C. T. B., & Sintaasih, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Menurut Mangkunegara (dalam Ica Devisa, 2020:104) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nasyadizi (2016) kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dilakukan oleh perusahaan, mencakup juga sumberdaya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai (dalam Bersihanta & Aria, 2021) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa defenisi kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang pegawai, seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara (dalam Ica Devisa, 2020:104), yaitu:

1) Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

2) Kuantitas kerja

Segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3) Tanggung jawab

Dalam hal ini dapat meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

4) Pelaksanaan tugas

Dalam hal ini dapat meliputi: pengalaman, kemampuan bekerjasama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan keahlian dalam menjalankan tugas.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (dalam Festinahati, 2021:195) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan dalam organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata “ *dispel*” yang artinya “ patuh “ patuh baik pada pemimpin maupun pada aturan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari latin yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan (Ningsih, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Siagian (dalam Mohamad & Ahmad, 2020) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Rivai (dalam Setia Ningsih 2017:463) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (Bersihanta & Aria, 2021) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab nya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan implementasi secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

b. Macam-macam Bentuk Disiplin

Mangkunegara (dalam Abdul Wahab, 2018) mengemukakan macam-macam disiplin dalam organisasi, yaitu bersifat preventif, korektif dan progresif:

- 1) Disiplin Preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan.

- 3) Disiplin Progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (dalam Setia Ningsih 2017:463) banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terhambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerjayang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu wujud disiplin pegawai

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Seorang menejer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Manajer personalia harus tahu juga bagaimana memuaskan karyawan atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaan yang ada. Dengan pengetahuan manajer dapat mengelola stres menjadi suatu dorongan agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Pengertian stres adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Nasyadizi 2016:10) stres

kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara ketahanan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi serta kemampuannya untuk menghadapi atau memanfaatkan situasi yang ada. Disisi lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan bisa merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan minum alkohol (minuman keras) dan merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa

terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

b. Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres. Adapun indikator-indikator stres menurut Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016) yaitu:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

c. Penyebab Stres Kerja

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut “stressors”.

Umunya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stressors tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan; hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Drs. T. Hani Handoko (dalam Tri dan Supriyadin, 2015) yakni : “Onn The Job” (dalam perusahaan) dan “ Off The Job” (di luar perusahaan), sebagai berikut :

1) *On The Job Stress*. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peranan (role ambiguity).
- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2) *Off The Job Stress*. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Kekuatiran finansial.

- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c) Masalah-masalah fisik.
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian).
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya: kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya).

Baik “On The Job Stress” maupun “Off The Job Stress” tersebut harus menjadi perhatian pimpinan, terutama di departemen personalia untuk segera mendapatkan penanganan.

d. Sumber-sumber Stres Kerja

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian (dalam Rina & Ari, 2018) antara lain :

1) Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang menjadi sumber stres antara lain:

- a) Beban kerja yang terlalu besar
- b) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c) Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab.
- d) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan.

2) Berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres.

Berbagai masalah yang di hadapi oleh seseorang, seperti :

- a) Masalah keluarga
- b) Perilaku negatif anak-anak
- c) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- d) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya.

Di sisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres Menurut Robbins & Judge (dalam Iwan & Muhammad, 2017) adalah sebagai berikut :

Stres Individu adalah stres kerja yang timbul dalam kehidupan pribadi seseorang atau karakter yang melekat dalam diri seseorang.

1. Faktor individu

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah ekonomi
- c. Kepribadian

Stres Organisasi adalah stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan atau tekanan untuk menghasilkan suatu pekerjaan atau hasil yang baik di dalam suatu perusahaan, yang sudah di tentukan oleh pihak pimpinan dimana seorang karyawan itu bekerja.

2. Faktor organisasi

- a. Tuntutan tugas

- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

Pada dasarnya semua jenis stres disebabkan oleh kurangnya pemahaman manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, kecemasan dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

e. Akibat yang ditimbulkan oleh Stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat disebabkan oleh fisik maupun non fisik Robbins & Judge (dalam Iwan & Muhammad, 2017) mengklasifikasikan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu:

1) Gejala fisiologi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala psikologi

Secara psikologi stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan

misalnya, depresi, kecemasan, ketegangan , kecemasan , mudah marah, kebosanan , dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol , bicara cepat , gelisah dan gangguan tidur.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *move* (bahasa Latin) yang sama to *move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan, Handoko (dalam Bersihanta 2021). Menurut Rivai (dalam Abdul Wahab, 2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Motivasi mengajarkan bagaimana mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan mau bekerja lebih keras dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (dalam Subhan Djaya, 2021) motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Yordy

Wisnu 2016:4) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Motivasi merupakan suatu kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang diarahkan pada tujuan. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau tujuan sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target dan tujuan itulah yang mengarahkan untuk mengerjakan sesuatu.

b. Indikator-indikator Motivasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Hasibuan, mengatakan orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

Menurut Hasibuan (dalam Yordy Wisnu 2016:4), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan rasa keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkannya usaha kerja manusia dapat dicapai. Menurut Hasibuan (dalam Hari Patandung, 2020) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1) Motivasi instrinsik

Motivasi intrinsik juga dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Tujuan yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan kepada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dan lain lain.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi yang muncul karena mendapatkan rangsangan dari luar yang merupakan faktor eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (dalam Hari Patandung, 2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode:

- a) Motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan yang memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b) Motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan merasa

nyaman dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya, mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa orang baik nasional maupun internasional. Hasil penelitian terdahulu pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

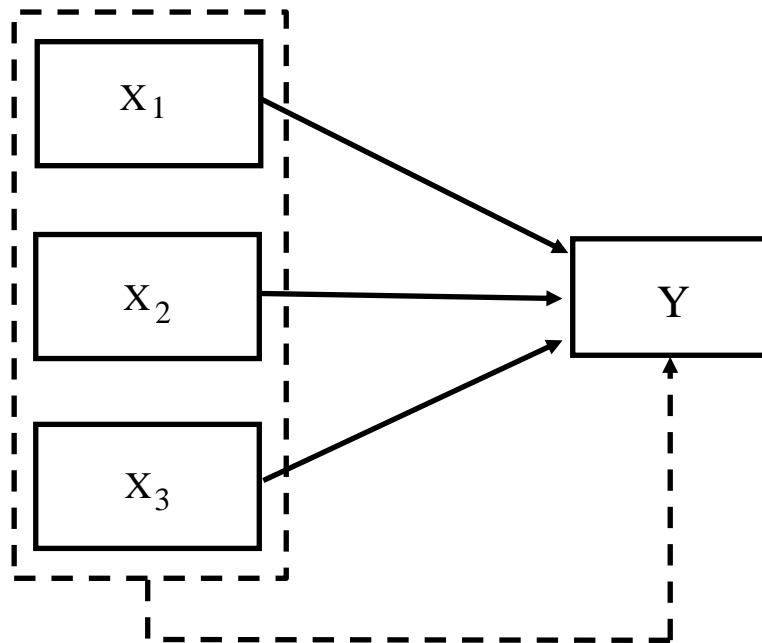
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Arini Yulianita (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo.	Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
Nasyadzi Nilamsar Noor (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya).	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulannya bahwa terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.
Setia Ningsih (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.	Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja kerja karyawan.

Sumber: Data yang olah oleh peneliti (2022)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2016).



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

—▶ = Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ secara sendiri-sendiri terhadap Y

- - ▶ = Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ secara bersama-sama terhadap Y

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang *relevan* (berhubungan), belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono 2016).

Berdasarkan analisis diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Tirta Pandawa.
- H₂ : Diduga Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Tirta Pandawa.
- H₃ : Diduga Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Tirta Pandawa.
- H₄ : Diduga Disiplin Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Tirta Pandawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugioyono, (2016) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis orientasinya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2002). Jenis penelitian ini sengaja digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di CV. Tirta Pandawa, Kecamatan Leksono, Kabupaten Wonosobo.

C. Variabel Penelitian Dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan, yaitu kinerja karyawan (Y).

Indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini secara detail disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran	Likert	Rivai (dalam Setia Ningsih, 2017:463)
		2. Ketaatan pada peraturan		
		3. Ketaatan pada standar kerja		
		4. Tingkat kewaspadaan		
		5. Bekerja etis		
		6. Otoritas kerja		
2	Stres Kerja (X2)	1. Beban kerja	Likert	Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016)
		2. Sikap pemimpin		
		3. Waktu kerja		
		4. Konflik		
		5. Komunikasi		
3	Motivasi Kerja (X3)	1. Kebutuhan fisik	Likert	Hasibuan (dalam Yordy Wisnu 2016:4)
		2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan		
		3. Kebutuhan sosial		

		4. Kebutuhan akan penghargaan		
		5. Kebutuhan perwujudan diri		
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	Likert	Mangkunegara (dalam Ica Devisa, 2020:104)
		2. Kualitas		
		3. Pelaksanaan tugas		
		4. Tanggung jawab		

Sumber : Data sekunder yang diolah peneliti (2022)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016). Adapun obyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Tirta Pandawa bagian produksi yang terdiri dari 65 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted R²*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2015). Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Keterangan		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2	Tidak Setuju	(TS)	2
3	Kurang Setuju	(KS)	3
4	Setuju	(S)	4
5	Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber : Data sekunder

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (Sujarweni, 2015).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dapat diartikan suatu cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*) uji t dan F yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24 dengan cara mengkorelasikan antara nilai masing-masing item dari jawaban kuesioner.

Menurut Ghozali (2016) kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif $> r$ tabel maka item pertanyaan adalah valid.
- b. Jika r hitung negative $< r$ tabel maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan tehnik korelasi produk momen dengan menggunakan rumus menurut (Sujarweni 2015) sebagai berikut :

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja karyawan)

x = jumlah skor item (disiplin keraja X1, stres kerja X2 dan motivasi kerja X3).

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) peneliti.

Dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item- Total Correlation* indikator variabel. Bandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan r tabel, dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jika r hitung (*Correlated Item – Total Correlation*) lebih besar dari r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 8 halaman 106 dengan membandingkan r hitung dan r tabel, yang disajikan dalam Tabel 3.3 sebagai berikut :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,752	0,632	Valid
	X1.2	0,833		Valid
	X1.3	0,918		Valid
	X1.4	0,902		Valid
	X1.5	0,807		Valid
	X1.6	0,870		Valid
	X1.7	0,880		Valid
	X1.8	0,883		Valid
	X1.9	0,887		Valid

Sumber : Data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa 9 butir pertanyaan variabel kompetensi, menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, masingmasing memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,632 dan memiliki *range* 0,752 – 0,918. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner variabel disiplin kerja yang dibuat merupakan item-item pertanyaan yang valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,707	0,632	Valid
	X2.2	0,743		Valid
	X2.3	0,804		Valid
	X2.4	0,764		Valid
	X2.5	0,823		Valid
	X2.6	0,643		Valid
	X2.7	0,737		Valid
	X2.8	0,749		Valid
	X2.9	0,793		Valid

Sumber : Data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa 9 butir pertanyaan variabel stres kerja, menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, masingmasing memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,632 dan memiliki *range* 0,643 – 0,823. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner variabel stres kerja yang dibuat merupakan item- item pertanyaan yang valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,857	0,632	Valid
	X3.2	0,767		Valid
	X3.3	0,803		Valid
	X3.4	0,845		Valid
	X3.5	0,769		Valid
	X3.6	0,762		Valid
	X3.7	0,821		Valid
	X3.8	0,883		Valid
	X3.9	0,818		Valid

Sumber : Data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa 9 butir pertanyaan variabel motivasi kerja, menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, masing-masing memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,632 dan memiliki *range* 0,762 – 0,883. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner variabel motivasi kerja yang dibuat merupakan item- item pertanyaan yang valid.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Kinerja (Y)	Y1	0,870	0,632	Valid
	Y2	0,884		Valid
	Y3	0,907		Valid
	Y4	0,847		Valid
	Y5	0,807		Valid
	Y6	0,847		Valid
	Y7	0,888		Valid
	Y8	0,897		Valid
	Y9	0,881		Valid

Sumber : Data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa 9 butir pertanyaan variabel kinerja, menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, masing-masing memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,632 dan memiliki *range* 0,807 – 0,907. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner variabel kinerja yang dibuat merupakan item- item pertanyaan yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha = $> 0,70$.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2015) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Korelasi reliabilitas instrumen konsumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

σ_t^2 = Total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 reponden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian.

Hasil uji reliabilitas tersaji dalam Tabel 3.7 sebagaimana dalam lampiran nomor 9 halaman 114 sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Reabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Chronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,953	0,70	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,896	0,70	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,928	0,70	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,956	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa dari variabel Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 dan memiliki range 0,896 – 0,956, maka instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2016).

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

Tabel 3.8
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut (Usman dan Akbar 2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (kinerja karyawan)

x = Jumlah skor x (disiplin kerja X1, stres kerja X2 dan motivasi kerja X3)

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Usman dan Akbar, 2011).

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 24 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut

:

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2rYX_1rYX_2rYX_3 - rX_1X_2X_3}{1 - r^2X_1X_2X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X1, X2, X3

Secara bersama-sama dengan variabel Y (kinerja karyawan).

ryx_1 = koefisien korelasi X1 (disiplin kerja) dengan Y (kinerja karyawan).

ryx_2 = koefisien korelasi X2 (stres kerja) dengan Y (kinerja karyawan).

ryx_3 = koefisien korelasi X3 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan).

$rx_1x_2x_3$ = koefisien korelasi X1, X2, X3.

4. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

a. Regresi linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (kinerja karyawan Y).

X = Variabel bebas (disiplin kerja X1, stres kerja X2 dan motivasi kerja X3).

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut (Sugiyono 2016) sebagai berikut :

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

Di mana :

Y' = Variabel kinerja karyawan

X1 = Variabel disiplin kerja

X2 = Variabel stres kerja

X3 = Variabel motivasi kerja

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir (*error*)

5. Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali 2016).

Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Menurut (Ghozali 2016) kelemahan mendasar penggunaan koefisien penggunaan determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel yang

dimasukan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang didasarkan pada bukti sampel dan teori probabilita yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis yang bersangkutan merupakan pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar atau harus ditolak (Robert dan Douglass 1996). Uji hipotesis yaitu uji t dan F dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali 2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a) $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2) Tes statistik dengan rumus t hitung menurut pendapat Sudjana (2002)

$$t = \frac{b - \beta}{s_b}$$

Dimana :

t = t *hitung* untuk uji b1, b2, b3 dan uji b4

$b - \beta$ = Koefisien

s_b = standar kesalahan

3) Menentukan t *tabel* dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Menentukan t *hitung* dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 24

a) Dikatakan signifikan jika $< 0,05$

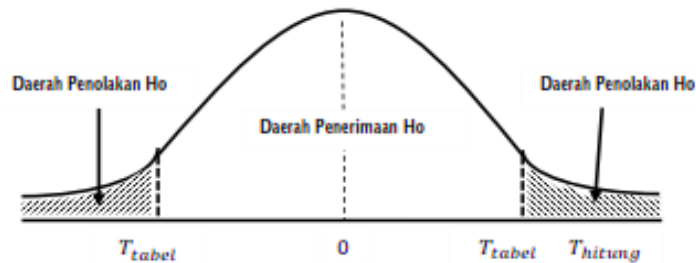
b) Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

5) Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012)

a) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada

pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 3.1. Uji t Parsial

b. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali 2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2.

Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah).
 - a) $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b) $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Test statistik menurut pendapat (Usman dan Akbar 2011).

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

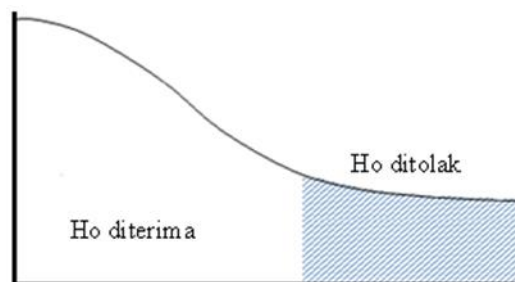
Di mana :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah data

- 3) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS.
 - a) Dikatakan signifikan jika $< 0,05$
 - b) Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 5) Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012).
 - a) Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b) Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 3.2 Uji Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum CV. Tirta Pandawa

a) Profil Perusahaan

CV. Tirta Pandawa merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang kayu olahan yang masih berupa produk setengah jadi. CV. Tirta Pandawa didirikan pada tahun 2008, awal mulanya hanya berupa pengrajin dan memproduksi *sawntimber* albasia. Pada perkembangannya, awal tahun 2013 CV. Tirta Pandawa sudah memproduksi, venir, *bare-core*, kayu lapis, serta *block board* sampai sekarang. CV. Tirta Pandawa berlokasi di Dusun Ndadah Desa Sawangan Kecamatan Leksono Kabupaten Wonosobo.

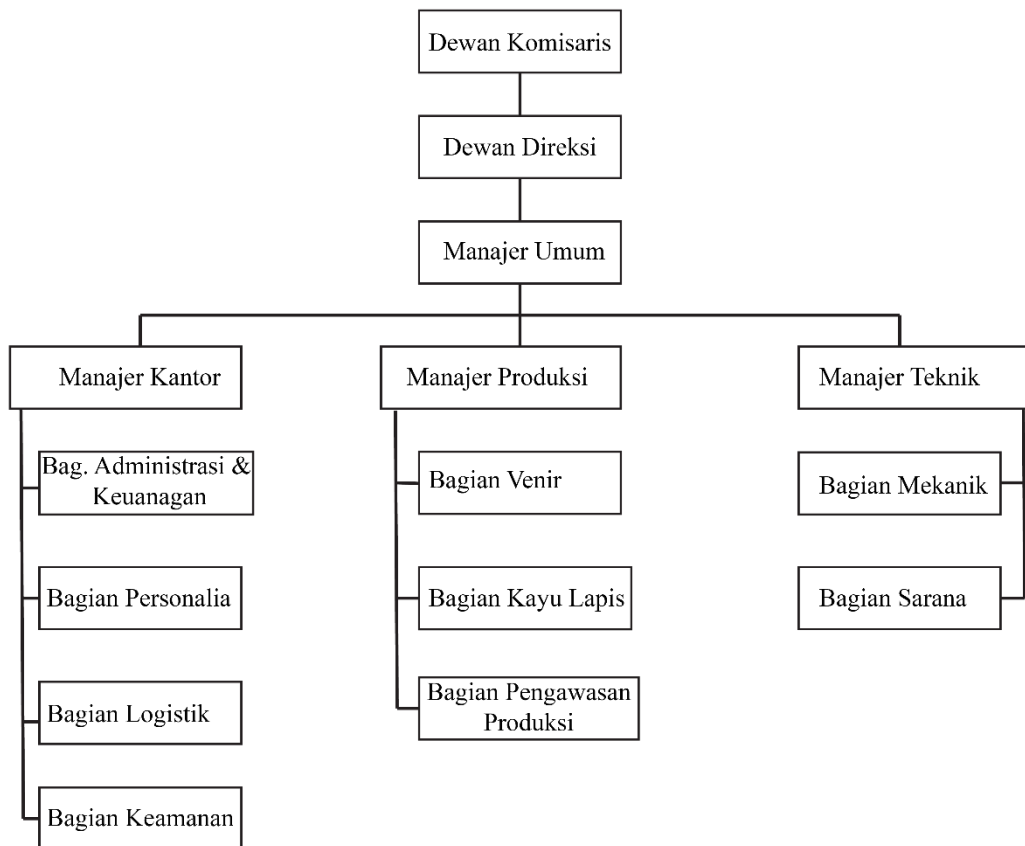
b) Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan adalah membuat kegiatan usaha yang berkelanjutan dan mampu bergerak menyesuaikan dengan keadaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu kesejahteraan secara ekonomi dan sosial untuk seluruh elemen perusahaan.

Adapun Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Menciptakan lapangan kerja untuk masyarakat sekitar dan membangaun karyawan yang berkompeten, jujur, tanggung jawab dan profesional.
- 2) Mendorong dan menggerakkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

c) Struktur Organisasi CV. Tirta Pandawa



Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Tirta Pandawa

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah Karyawan CV. Tirta Pandawa. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 65 orang karyawan bagian produksi. Berdasarkan data dari 65 responden yang menjadi karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa, penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden sebagaimana pada lampiran nomor 2 halaman 87 meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan.

d) Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	39	60%
2.	Perempuan	26	40%
		65	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 responden atau 60% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 responden atau 40%.

e) Umur Responden

Mengingat pentingnya unsur usia dalam sebuah penelitian maka perlu di gambarkan tentang komposisi umur responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17-20 Tahun	8	12,3%
2.	21-25 Tahun	53	81,54%
3.	26-35 Tahun	4	6,16%
		65	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden berumur diantara 21-25 tahun yaitu sebanyak 53 responden atau 81,54%.

f) Masa Kerja Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 Tahun	7	10,77%
2.	1-2 Tahun	38	58,46%
3.	3-5 Tahun	20	30,77%
		65	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar masa kerja karyawan yang menjadi responden adalah antara 1-2 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau 58,46 %.

g) Pendidikan Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	27	41,53%
2.	SMP	18	27,7%
3.	SMA	20	30,77%
		65	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar latar belakang Pendidikan karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa yang menjadi responden adalah SD yaitu sebanyak 27 responden atau 41,53 %.

3. Analisis Korelasi

1) Uji Analisis Korelasi Sederhana

Tujuan dari analisis korelasi sederhana adalah untuk melihat atau menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel independen yaitu X dan satu variabel dependen yaitu Y.

Uji korelasi sederhana menggunakan rumus berikut :

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (kinerja karyawan)

x = Jumlah skor x (disiplin kerja X1, stres kerja X2 dan motivasi kerja X3)

Hasil uji analisis korelasi sederhana yang diolah dengan SPSS versi 24 sebagaimana dalam lampiran nomor 11 halaman 117 ditunjukkan Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,718**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,718 dan termasuk dalam kategori “Kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,60 - 0,799.

Hasil hasil pengolahan data mengenai hubungan antara Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana pada lampiran nomor 11 halaman 117 dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Korelasi Sederhana Variabel Stres Kerja (X2)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,733**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara stres kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,733 dan termasuk dalam kategori “Kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,60 - 0,799.

Hasil hasil pengolahan data mengenai hubungan antara Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana pada lampiran nomor 12 halaman 118 dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X3)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,817**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,817 dan termasuk dalam kategori “ Sangat Kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,80 - 0,100.

2) Uji Analisis Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama- sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data sebagaimana pada lampiran nomor 12 halaman 118 yang ditunjukkan Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,839 ^a	0,703	0,689	2,363	0,703	48,214	3	61	0,000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja									

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,839 dan termasuk dalam kategori “Sangat kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,80 - 0,100.

4. Analisis Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1) Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja

Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS sebagaimana pada lampiran nomor 12 halaman 118 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,372	3,124		4,280	0,000
	Disiplin Kerja	0,682	0,083	0,718	8,196	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 tersebut, hasil kinerja karyawan dapat diprediksi dengan menggunakan persamaan $Y = 13,372 + 0,682 X_1$. Koefisien Regresi (B 0,682) mengindikasikan bahwa peningkatan skor disiplin kerja sebesar 1 satuan (satu angka) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,682.

Tabel 4.10
Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja (X2)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,806	2,365		7,952	0,000
	Stres Kerja	0,556	0,065	0,733	8,554	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 tersebut, hasil kinerja karyawan dapat diprediksi dengan menggunakan persamaan $Y =$

$18,806 + 0,556 X_2$. Koefisien Regresi (B 0,556) mengindikasikan bahwa peningkatan skor stres kerja sebesar 1 satuan (satu angka) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,556.

Tabel 4.11
Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X3)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,279	2,551		4,030	0,000
	Motivasi Kerja	0,740	0,066	0,817	11,262	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 tersebut, hasil kinerja karyawan dapat diprediksi dengan menggunakan persamaan $Y = 10,279 + 0,740 X_3$. Koefisien Regresi (B 0,740) mengindikasikan bahwa peningkatan skor motivasi kerja sebesar 1 satuan (satu angka) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,740.

2) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran nomor 13 halaman 119 dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,105	2,590		3,515	0,001
	Disiplin Kerja	0,140	0,114	0,147	1,224	0,226
	Stres Kerja	0,194	0,082	0,256	2,362	0,021
	Motivasi Kerja	0,454	0,131	0,502	3,469	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,105 + 0,140 X_1 + 0,194 X_2 + 0,454 X_3 + e$$

Dari hasil perhitungan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Nilai konstanta 9,105 artinya apabila variabel bebas (Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja) sama dengan nol maka kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 9,105.
- b) Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,140 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c) Nilai Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja adalah 0,194 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d) Nilai Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,454 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai koefisien determinasi dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS sebagaimana pada lampiran nomor 14 halaman 120 dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	0,703	0,689	2,363
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,689 atau 68,9%, dapat diartikan bahwa variabel bebas (disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja) mampu menerangkan sebesar 68,9% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 31,1% (100% - 68,9%) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $65 - 3 - 1 = 61$ sehingga diketahui t tabel sebesar 2.000.

Adapun hasil uji t sebagaimana pada lampiran nomor 14 halaman 120 dapat di lihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,105	2,590		3,515	0,001
	Disiplin Kerja	0,140	0,114	0,147	1,224	0,226
	Stres Kerja	0,194	0,082	0,256	2,362	0,021
	Motivasi Kerja	0,454	0,131	0,502	3,469	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

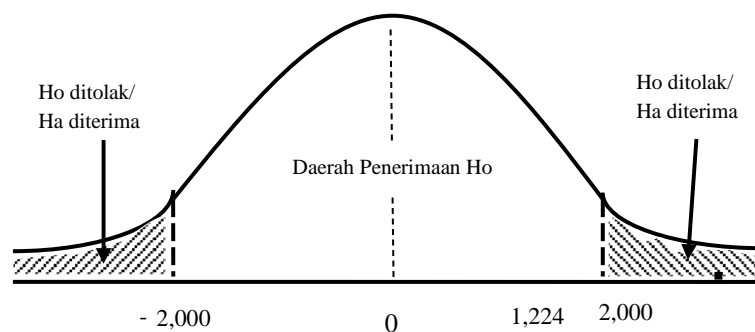
a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : $\beta_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.14, menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,224 < 2,000$ menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,226 > 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4.2
Daerah Penolakan Uji t-Statistik Hipotesis 1

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

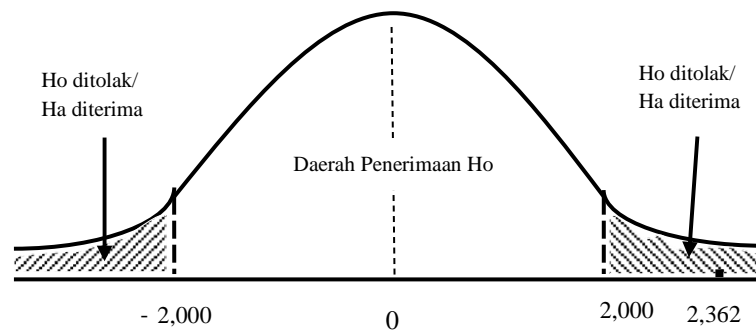
Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.14, menunjukkan bahwa $t_{hitung} >$

t_{tabel} yaitu $2,362 > 2,000$ menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 2

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

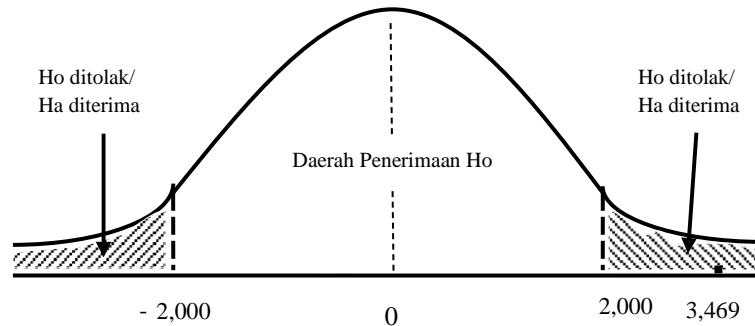
Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H_0 : $\beta_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : $\beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.14, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,469 > 2,000$ menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, maka

Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 3

2) Uji F (Simultan)

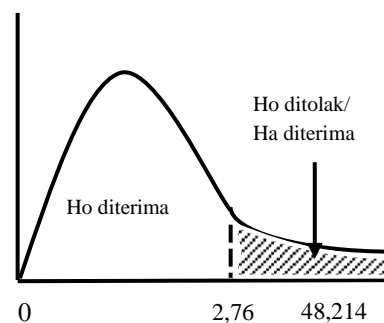
Uji F adalah suatu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Maka nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 2.76 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $(65 - 3 - 1)$, $F = 3 ; 61 = 2,76$. Berikut ini adalah hasil uji F dengan SPSS versi 24.00 sebagaimana pada lampiran nomor 14 halaman 120 yang ditunjukkan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807,750	3	269,250	48,214	,000 ^b
	Residual	340,650	61	5,584		
	Total	1148,400	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh F hitung 48,214 dan F tabel distribusi yang diperoleh adalah 2,76. Sehingga nilai F hitung $48,214 > F$ tabel 2,76 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima atau X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Stres Kerja), X_3 (Motivasi Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan Uji F-Statistik

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa, didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,224 yang lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar 2.000 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,226 yang lebih dari 0,05. Hal ini berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa dan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dapat ditolak dan menerima (H_0). Menurut Rivai (dalam Setia Ningsih 2017:463) disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari Patandung dan Asep Deni pada tahun 2020 yang meneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Various Stone Indonesia. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa, didapatkan hasil bahwa variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,362 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.000 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,021 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa dan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H_0). Menurut Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie pada tahun 2018 yang meneliti mengenai pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa, didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,469 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.000 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Tirta Pandawa dan hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H₀). Menurut Hasibuan (dalam Yordy Wisnu 2016:4) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan, dkk pada tahun 2020 yang meneliti mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat telah membuktikan terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{statistik} atau F_{hitung} sebesar 48,214 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,76 (di dapat dari tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} 48,214 > F_{tabel} 2,76 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_4 diterima atau X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Stres Kerja), X_3 (Motivasi Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,689. Hal ini berarti variabel bebas berupa disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) mampu menerangkan sebesar 68,9% terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31,1% (100% - 68,9%) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,224 yang lebih kecil dari t_{tabel} 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,226 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,362 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Pandawa.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,469 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Pandawa.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tirta Pandawa. Dari pengujian statistik F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar $48,214 > F$ tabel sebesar 2.76 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Pandawa yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 68,9% artinya disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi kinerja karyawan CV. Tirta Pandawa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya terus memperhatikan disiplin kerja walaupun secara parsial tidak mempengaruhi, akan tetapi disiplin kerja yang diteliti selanjutnya memasukan indikator lain selain yang ada pada penelitian ini.
2. Penulis menyarankan kepada CV. Tirta Pandawa agar melakukan suatu inovasi agar karyawan tidak merasa bosan maupun merasa terbebani dengan pekerjaannya yang nantinya akan menimbulkan stres kerja yang

berkepanjangan. Cara yang dapat dilakukan misalnya dengan mengadakan kegiatan olahraga secara bersama-sama, selain itu juga dapat dilakukan pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, atau *outbound*, guna menambah hubungan kerjasama antar karyawan.

3. Perusahaan perlu terus memotivasi karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat dengan cara memberikan kompensasi secara langsung maupun tidak langsung agar mendorong semangat kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan yang berkaitan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Dengan melakukan perbaikan sesuai standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif agar membantu perusahaan dalam memenuhi target yang diinginkan.
5. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perantara untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dan sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ica Devisa. Sulisti Afriani & Tito Irwanto. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur". *Jurnal EMAK. ADM Bengkulu*. Vol. 1. No. 3. Hal. 100-109.
- Azwar S. 2010. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baehaki, Mohamad Kiki & Ahmad Faisal. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 10. No. 1.
- Buuloo, Festinahati. Paskalis Dakhi & Erasma F. Zalogo. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 4. No. 2.
- Dewi, A. C. T. B., & Sintaasih. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar". *E-Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*.
- Djaya, Subhan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi". *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 26. No. 1. Hal. 72-84.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ahmad. Imam Sucipto & Suryadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi". *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol. 3. Hal. 1-12.

- Hasibuan, Zuhria Husnia. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Iswari, Rina Indra & Ari Pradanawati. 2018. “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7. No. 2.
- Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.F.A Manajemen”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5. No. 2.
- Massie, Rachel Natalya. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6. No. 2.
- Ningsih, Setia. (2017). “Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru”. *JOM Fekon*. Vol. 4. No. 1. Hal. 459-471.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo & Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31. No. 1. Hal. 9-15.
- Patandung, Hari & Asep Deni. 2020. “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Varios Stone Indonesia”. *Jurnal Ekonomak*. Vol. 6. No. 1.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta : Gava Media.
- Robert & Douglass. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Sakarsih, Ningsih & Rasmansyah. 2017. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging

- Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre”. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 5. No. 2.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Cetakan Kelima. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukoco, Iwan & Muhammad Ridha Bintang. 2017. “Analisis Manajemen Stres Pada Perusahaan Pers: Studi Pada PJTV”. *Jurnal AdBispreneur*. Vol. 2. No. 3.
- Sya’rani, Abdul Wahab. 2018. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan”. *Kindai*. Vol. 14. No. 1.
- Tarigan, Bersihanta & Aria Aji Priyanto. 2021. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tanggerang Selatan”. *Wacana Ekonomi*. Vol. 20. No. 1.
- Usman & Akbar. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wartono, Tri & Supriyadin Mochtar. 2015. “Stres dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif”. *Kreatif (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang)*. Vol. 2. No. 2.
- Yulianita, Arini. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini perkenalkan saya memperkenalkan diri, nama : Agil Siroj NIM : 18510102 adalah mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran. Pada saat ini saya sedang menyusun Skripsi mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pnadawa”.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Jawaban Bapak/Ibu merupakan data yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan peran serta Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Agil Siroj

Identitas Responden

Umur :
Jenis Kelamin :
Masa Bekerja :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap daftar pernyataan dengan teliti
2. Semua jawaban tidak ada yang benar dan yang salah sehingga yang diharapkan adalah jawaban yang sesungguhnya dari anda
3. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia
4. Ada lima skala yang digunakan dalam setiap pernyataan yaitu:

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

KINERJA KARYAWAN (Y)

Pilihlah salah satu opsi yang sesuai kondisi anda sebenarnya dengan memberikan tanda *checklist* (√)!

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.					
7.	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpaketergantungan dari pihak lain.					
8.	Saya memiliki sikap kerja yang positif.					
9.	Saya bekerjasecara efektif dengan tidak menunda pekerjaan.					

DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
2.	Memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika berhalangan hadir.					
3.	Saya pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Apakah anda mengakui kesalahan jika anda benar-benar bersalah dalam pekerjaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.					
6.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
7.	Saya selalu waspada pada kesalahan terhadap pekerjaan saya.					
8.	Saya selalu mengerjakan apa yang diperintah oleh atasan.					
9.	Saya bekerja dengan giat dan tekun.					

STRES KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar					
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil					
3.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative kondusif.					
4.	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya adil & wajar.					
5.	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar					
6.	Saya punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
7.	Saya tidak stres ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya					
8.	Saya terhindar dari stres kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					
9.	Saya merasakan komunikasi yang terjadi antara karyawan terjalin dengan baik					

MOTIVASI KERJA (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya.					
2.	Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi.					
3.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik.					
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.					
5	Saya memiliki lingkungan relasi yang baik dalam perusahaan.					
6	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
7	Saya ingin dihargai dalam pekerjaan di Intansi karena prestasi saya.					
8	Saya bekerja sesuai dengan bidang keahlian saya					
9	Dalam menaikkan jabatan atau mengikuti pendidikan maupun pelatihan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.					

Lampiran 2

LAMPIRAN IDENTITAS RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	USIA	MASA KERJA	PENDIDIKAN
1	Laki-laki	21	1 Tahun	SMA
2	Perempuan	31	4 Tahun	SMA
3	Laki-laki	25	2 Tahun	SMP
4	Laki-laki	23	1 Bulan	SD
5	Laki-laki	23	3 Tahun	SD
6	Laki-laki	21	3 Tahun	SMA
7	Laki-laki	23	3 Tahun	SMP
8	Perempuan	22	1 Tahun	SD
9	Laki-laki	25	2 Tahun	SD
10	Perempuan	22	2 Tahun	SD
11	Laki-laki	23	3 Tahun	SMP
12	Perempuan	22	1 Tahun	SMP
13	Laki-laki	23	3 Tahun	SD
14	Perempuan	21	1 Tahun	SMA
15	Laki-laki	24	4 Tahun	SMP
16	Perempuan	21	2 Tahun	SD
17	Perempuan	24	3 Tahun	SD
18	Perempuan	24	5 Tahun	SD
19	Laki-laki	24	4 Tahun	SMP
20	Perempuan	19	9 Bulan	SMA
21	Perempuan	20	1,5 Tahun	SD
22	Laki-laki	23	1 Tahun	SD
23	Laki-laki	20	3 Tahun	SMA
24	Perempuan	19	10 Bulan	SMA
25	Perempuan	35	4 Tahun	SD
26	Laki-laki	22	1 Tahun	SD
27	Perempuan	21	2 Tahun	SMA
28	Laki-laki	22	4 Tahun	SMP
29	Laki-laki	22	1 Tahun	SMA
30	Laki-laki	25	4 Tahun	SD
31	Perempuan	22	3 Bulan	SD
32	Laki-laki	23	2 Tahun	SMA
33	Perempuan	26	4 Tahun	SMA
34	Perempuan	21	10 Bulan	SMP
35	Perempuan	23	1 Tahun	SMP

36	Laki-laki	22	2 Tahun	SMA
37	Perempuan	19	1 Bulan	SMP
38	Laki-laki	21	2 Tahun	SD
39	Laki-laki	22	2 Tahun	SD
40	Laki-laki	26	3 Tahun	SMP
41	Laki-laki	24	2 Tahun	SMP
42	Laki-laki	21	1 Tahun	SMP
43	Laki-laki	22	1 tahun	SMA
44	Perempuan	21	5 Tahun	SMA
45	Laki-laki	22	1 Tahun	SMA
46	Laki-laki	20	2 Tahun	SMA
47	Laki-laki	24	2 Tahun	SMP
48	Laki-laki	22	1 Tahun	SD
49	Perempuan	24	3 Bulan	SD
50	Laki-laki	23	2 Tahun	SD
51	Perempuan	19	2 Tahun	SMP
52	Laki-laki	22	1 Tahun	SD
53	Laki-laki	22	1 Tahun	SD
54	Laki-laki	21	1 Tahun	SD
55	Laki-laki	20	2 Tahun	SMP
56	Laki-laki	21	1 Tahun	SD
57	Perempuan	22	4 Tahun	SMP
58	Laki-laki	22	3 Tahun	SD
59	Laki-laki	22	1 Tahun	SD
60	Perempuan	21	2 Tahun	SMA
61	Perempuan	21	2 Tahun	SMP
62	Perempuan	21	3 Tahun	SD
63	Laki-laki	21	2 Tahun	SMA
64	Perempuan	23	1 Tahun	SMA
65	Laki-laki	22	2 Tahun	SMA

Lampiran 3

DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN

N O	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.TT L	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.TT L
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	3	3	5	34
4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	35	3	4	4	5	4	4	5	4	5	38
5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
8	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	4	4	4	4	5	3	3	4	3	34
9	3	2	2	3	3	3	2	3	2	23	4	5	4	4	4	3	2	4	4	34
10	3	5	4	5	5	4	5	4	5	40	3	2	3	4	3	4	3	3	3	28

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.TT L	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y.TT L
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	3	3	3	2	3	2	23
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	4	4	5	3	3	4	3	36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	3	2	4	4	33	4	4	4	4	5	4	3	4	3	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	5	3	5	3	39

Lampiran 4

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

N O	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.TT L	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.TT L	
1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
2	5	5	3	5	5	5	5	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	39
3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	37	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	31
6	3	4	3	5	5	5	4	4	4	37	4	1	3	4	4	4	5	4	5	5	34
7	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	5	1	5	5	3	4	4	4	34	2	2	4	3	2	3	2	4	5	5	27
9	4	4	5	4	4	4	4	2	3	34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
10	4	3	5	4	5	5	5	5	4	40	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	40
11	4	4	5	5	4	4	4	3	2	35	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	31
12	5	5	3	4	4	5	5	5	5	41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
13	4	1	5	2	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
14	5	4	2	4	5	4	4	5	4	37	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40
15	3	4	4	4	3	3	3	5	3	32	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	31
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	3	2	4	3	5	5	3	5	5	5	35
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	1	5	4	5	4	5	5	39	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41
25	5	5	1	4	4	5	5	5	5	39	3	2	3	3	3	3	5	5	5	32
26	3	4	2	4	4	4	4	3	4	32	3	3	4	3	4	3	2	3	4	29
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	4	3	4	5	4	3	4	5	37	5	4	3	4	5	4	4	4	3	36
33	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
34	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	3	3	4	3	3	4	5	5	5	35
35	5	3	2	4	5	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	5	3	5	5	42
36	4	2	4	4	4	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	3	5	5	5	5	5	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	3	5	5	4	4	4	4	3	4	36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
39	5	3	2	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	5	4	5	5	4	5	41
40	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	5	4	2	2	4	5	5	5	5	37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41

43	5	4	3	5	3	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	5	4	4	3	3	3	3	3	32	3	2	4	3	2	2	3	3	24
45	4	2	4	4	4	4	4	2	3	31	4	3	4	4	4	3	4	3	33
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	4	5	5	40
47	5	5	1	5	4	4	5	5	5	39	3	5	5	5	5	5	5	5	43
48	5	5	5	2	4	5	3	4	3	36	4	4	4	2	4	4	3	4	33
49	3	5	1	4	5	5	5	4	4	36	3	3	4	3	4	4	4	4	33
50	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	5	1	5	5	5	5	5	5	41	4	5	4	4	4	4	5	5	39
53	4	2	4	4	4	3	4	2	4	31	4	4	2	3	4	4	4	4	32
54	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39	4	4	4	4	4	4	5	5	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	3	4	4	3	3	3	30
56	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	5	4	4	5	5	5	1	5	39
57	5	5	2	5	5	5	5	5	5	42	3	3	4	3	4	5	5	5	37
58	5	4	1	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	37
59	5	5	2	5	5	5	5	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	4	37
60	4	5	1	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	3	4	4	3	4	5	5	4	37
62	5	5	1	4	4	5	5	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	5	4	4	3	4	4	3	5	3	35	2	5	3	3	3	4	3	2	28
64	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	28
65	3	3	2	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	26

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.TTL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y.TTL
1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	5	5	3	4	5	39
5	4	3	5	5	4	5	2	3	4	35	4	5	4	4	5	3	4	3	3	35
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
8	3	3	4	4	5	5	5	4	4	37	3	4	4	5	5	5	2	5	5	38
9	3	4	4	3	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
10	4	5	5	5	5	4	5	5	3	41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
14	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
15	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
17	5	3	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43	3	3	5	5	5	5	5	4	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	4	5	5	3	4	4	37
27	5	4	4	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	4	3	5	3	5	4	36
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
30	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	4	4	4	3	4	3	5	37	3	5	4	4	4	3	4	3	4	34
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
34	5	4	5	4	3	4	5	5	4	39	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
35	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
38	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32	3	3	3	5	5	4	3	3	3	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	3	4	2	4	4	3	4	3	3	30	3	3	3	3	5	3	4	3	3	30
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	4	5	4	3	37
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43

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

Lampiran 5

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

Lampiran 6

Distribusi Nilai t-tabel

1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
df: 1	3.078	6.314	12.706	25.452	31.821	38.188	50.923	63.657	76.390	127,3	df: 1
2	1.886	2.920	4.303	6.205	6.965	7.649	8.860	9.925	10.886	14.09	2
3	1.638	2.353	3.182	4.177	4.541	4.857	5.392	5.841	6.232	7.453	3
4	1.533	2.132	2.776	3.495	3.747	3.961	4.315	4.604	4.851	5.598	4
5	1.476	2.015	2.571	3.163	3.365	3.534	3.810	4.032	4.219	4.773	5
6	1.440	1.943	2.447	2.969	3.143	3.287	3.521	3.707	3.863	4.317	6
7	1.415	1.895	2.365	2.841	2.998	3.128	3.335	3.499	3.636	4.029	7
8	1.397	1.860	2.306	2.752	2.896	3.016	3.206	3.355	3.479	3.833	8
9	1.383	1.833	2.262	2.685	2.821	2.933	3.111	3.250	3.364	3.690	9
10	1.372	1.812	2.228	2.634	2.764	2.870	3.038	3.169	3.277	3.581	10
11	1.363	1.796	2.201	2.593	2.718	2.820	2.981	3.106	3.208	3.497	11
12	1.356	1.782	2.179	2.560	2.681	2.779	2.934	3.055	3.153	3.428	12
13	1.350	1.771	2.160	2.533	2.650	2.746	2.896	3.012	3.107	3.372	13
14	1.345	1.761	2.145	2.510	2.624	2.718	2.864	2.977	3.069	3.326	14
15	1.341	1.753	2.131	2.490	2.602	2.694	2.837	2.947	3.036	3.286	15
16	1.337	1.746	2.120	2.473	2.583	2.673	2.813	2.921	3.008	3.252	16
17	1.333	1.740	2.110	2.458	2.567	2.655	2.793	2.898	2.984	3.222	17
18	1.330	1.734	2.101	2.445	2.552	2.639	2.775	2.878	2.963	3.197	18
19	1.328	1.729	2.093	2.433	2.539	2.625	2.759	2.861	2.944	3.174	19
20	1.325	1.725	2.086	2.423	2.528	2.613	2.744	2.845	2.927	3.153	20
21	1.323	1.721	2.080	2.414	2.518	2.601	2.732	2.831	2.912	3.135	21
22	1.321	1.717	2.074	2.405	2.508	2.591	2.720	2.819	2.899	3.119	22
23	1.319	1.714	2.069	2.398	2.500	2.582	2.710	2.807	2.886	3.104	23
24	1.318	1.711	2.064	2.391	2.492	2.574	2.700	2.797	2.875	3.091	24
25	1.316	1.708	2.060	2.385	2.485	2.566	2.692	2.787	2.865	3.078	25
26	1.315	1.706	2.056	2.379	2.479	2.559	2.684	2.779	2.856	3.067	26
27	1.314	1.703	2.052	2.373	2.473	2.552	2.676	2.771	2.847	3.057	27

28	1.313	1.701	2.048	2.368	2.467	2.546	2.669	2.763	2.839	3.047	28
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
29	1.311	1.699	2.045	2.364	2.462	2.541	2.663	2.756	2.832	3.038	29
30	1.310	1.697	2.042	2.360	2.457	2.536	2.657	2.750	2.825	3.030	30
31	1.309	1.696	2.040	2.356	2.453	2.531	2.652	2.744	2.818	3.022	31
32	1.309	1.694	2.037	2.352	2.449	2.526	2.647	2.738	2.812	3.015	32
33	1.308	1.692	2.035	2.348	2.445	2.522	2.642	2.733	2.807	3.008	33
34	1.307	1.691	2.032	2.345	2.441	2.518	2.638	2.728	2.802	3.002	34
35	1.306	1.690	2.030	2.342	2.438	2.515	2.633	2.724	2.797	2.996	35
36	1.306	1.688	2.028	2.339	2.434	2.511	2.629	2.719	2.792	2.990	36
37	1.305	1.687	2.026	2.336	2.431	2.508	2.626	2.715	2.788	2.985	37
38	1.304	1.686	2.024	2.334	2.429	2.505	2.622	2.712	2.783	2.980	38
39	1.304	1.685	2.023	2.331	2.426	2.502	2.619	2.708	2.780	2.976	39
40	1.303	1.684	2.021	2.329	2.423	2.499	2.616	2.704	2.776	2.971	40
41	1.303	1.683	2.020	2.327	2.421	2.496	2.613	2.701	2.772	2.967	41
42	1.302	1.682	2.018	2.325	2.418	2.494	2.610	2.698	2.769	2.963	42
43	1.302	1.681	2.017	2.323	2.416	2.491	2.607	2.695	2.766	2.959	43
44	1.301	1.680	2.015	2.321	2.414	2.489	2.605	2.692	2.763	2.956	44
45	1.301	1.679	2.014	2.319	2.412	2.487	2.602	2.690	2.760	2.952	45
46	1.300	1.679	2.013	2.317	2.410	2.485	2.600	2.687	2.757	2.949	46
47	1.300	1.678	2.012	2.315	2.408	2.483	2.597	2.685	2.755	2.946	47
48	1.299	1.677	2.011	2.314	2.407	2.481	2.595	2.682	2.752	2.943	48
49	1.299	1.677	2.010	2.312	2.405	2.479	2.593	2.680	2.750	2.940	49
50	1.299	1.676	2.009	2.311	2.403	2.477	2.591	2.678	2.747	2.937	50
51	1.298	1.675	2.008	2.310	2.402	2.476	2.589	2.676	2.745	2.934	51
52	1.298	1.675	2.007	2.308	2.400	2.474	2.588	2.674	2.743	2.932	52
53	1.298	1.674	2.006	2.307	2.399	2.472	2.586	2.672	2.741	2.929	53
54	1.297	1.674	2.005	2.306	2.397	2.471	2.584	2.670	2.739	2.927	54
55	1.297	1.673	2.004	2.304	2.396	2.469	2.583	2.668	2.737	2.925	55
56	1.297	1.673	2.003	2.303	2.395	2.468	2.581	2.667	2.735	2.923	56
57	1.297	1.672	2.002	2.302	2.394	2.467	2.579	2.665	2.733	2.920	57

58	1.296	1.672	2.002	2.301	2.392	2.465	2.578	2.663	2.732	2.918	58
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
59	1.296	1.671	2.001	2.300	2.391	2.464	2.577	2.662	2.730	2.916	59
60	1.296	1.671	2.000	2.299	2.390	2.463	2.575	2.660	2.729	2.915	60
61	1.296	1.670	2.000	2.298	2.389	2.462	2.574	2.659	2.727	2.913	61
62	1.295	1.670	1.999	2.297	2.388	2.461	2.573	2.657	2.726	2.911	62
63	1.295	1.669	1.998	2.296	2.387	2.460	2.571	2.656	2.724	2.909	63
64	1.295	1.669	1.998	2.295	2.386	2.459	2.570	2.655	2.723	2.908	64
65	1.295	1.669	1.997	2.295	2.385	2.458	2.569	2.654	2.721	2.906	65
66	1.295	1.668	1.997	2.294	2.384	2.457	2.568	2.652	2.720	2.904	66
67	1.294	1.668	1.996	2.293	2.383	2.456	2.567	2.651	2.719	2.903	67
68	1.294	1.668	1.995	2.292	2.382	2.455	2.566	2.650	2.718	2.902	68
69	1.294	1.667	1.995	2.291	2.382	2.454	2.565	2.649	2.716	2.900	69
70	1.294	1.667	1.994	2.291	2.381	2.453	2.564	2.648	2.715	2.899	70
71	1.294	1.667	1.994	2.290	2.380	2.452	2.563	2.647	2.714	2.897	71
72	1.293	1.666	1.993	2.289	2.379	2.451	2.562	2.646	2.713	2.896	72
73	1.293	1.666	1.993	2.289	2.379	2.450	2.561	2.645	2.712	2.895	73
74	1.293	1.666	1.993	2.288	2.378	2.450	2.560	2.644	2.711	2.894	74
75	1.293	1.665	1.992	2.287	2.377	2.449	2.559	2.643	2.710	2.892	75
76	1.293	1.665	1.992	2.287	2.376	2.448	2.559	2.642	2.709	2.891	76
77	1.293	1.665	1.991	2.286	2.376	2.447	2.558	2.641	2.708	2.890	77
78	1.292	1.665	1.991	2.285	2.375	2.447	2.557	2.640	2.707	2.889	78
79	1.292	1.664	1.990	2.285	2.374	2.446	2.556	2.640	2.706	2.888	79
80	1.292	1.664	1.990	2.284	2.374	2.445	2.555	2.639	2.705	2.887	80
81	1.292	1.664	1.990	2.284	2.373	2.445	2.555	2.638	2.705	2.886	81
82	1.292	1.664	1.989	2.283	2.373	2.444	2.554	2.637	2.704	2.885	82
83	1.292	1.663	1.989	2.283	2.372	2.443	2.553	2.636	2.703	2.884	83
84	1.292	1.663	1.989	2.282	2.372	2.443	2.553	2.636	2.702	2.883	84
85	1.292	1.663	1.988	2.282	2.371	2.442	2.552	2.635	2.701	2.882	85
86	1.291	1.663	1.988	2.281	2.370	2.442	2.551	2.634	2.701	2.881	86
87	1.291	1.663	1.988	2.281	2.370	2.441	2.551	2.634	2.700	2.880	87

88	1.291	1.662	1.987	2.280	2.369	2.441	2.550	2.633	2.699	2.880	88
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
89	1.291	1.662	1.987	2.280	2.369	2.440	2.549	2.632	2.699	2.879	89
90	1.291	1.662	1.987	2.280	2.368	2.440	2.549	2.632	2.698	2.878	90
91	1.291	1.662	1.986	2.279	2.368	2.439	2.548	2.631	2.697	2.877	91
92	1.291	1.662	1.986	2.279	2.368	2.439	2.548	2.630	2.697	2.876	92
93	1.291	1.661	1.986	2.278	2.367	2.438	2.547	2.630	2.696	2.876	93
94	1.291	1.661	1.986	2.278	2.367	2.438	2.547	2.629	2.695	2.875	94
95	1.291	1.661	1.985	2.277	2.366	2.437	2.546	2.629	2.695	2.874	95
96	1.290	1.661	1.985	2.277	2.366	2.437	2.546	2.628	2.694	2.873	96
97	1.290	1.661	1.985	2.277	2.365	2.436	2.545	2.627	2.693	2.873	97
98	1.290	1.661	1.984	2.276	2.365	2.436	2.545	2.627	2.693	2.872	98
99	1.290	1.660	1.984	2.276	2.365	2.435	2.544	2.626	2.692	2.871	99
100	1.290	1.660	1.984	2.276	2.364	2.435	2.544	2.626	2.692	2.871	100
110	1.289	1.659	1.982	2.272	2.361	2.431	2.539	2.621	2.687	2.865	110
120	1.289	1.658	1.980	2.270	2.358	2.428	2.536	2.617	2.683	2.860	120
130	1.288	1.657	1.978	2.268	2.355	2.425	2.533	2.614	2.679	2.856	130
140	1.288	1.656	1.977	2.266	2.353	2.423	2.530	2.611	2.676	2.852	140
150	1.287	1.655	1.976	2.264	2.351	2.421	2.528	2.609	2.674	2.849	150
160	1.287	1.654	1.975	2.263	2.350	2.419	2.526	2.607	2.671	2.847	160
170	1.287	1.654	1.974	2.261	2.348	2.418	2.525	2.605	2.669	2.844	170
180	1.286	1.653	1.973	2.260	2.347	2.417	2.523	2.603	2.668	2.842	180
190	1.286	1.653	1.973	2.259	2.346	2.415	2.522	2.602	2.666	2.840	190
200	1.286	1.653	1.972	2.258	2.345	2.414	2.520	2.601	2.665	2.838	200
250	1.285	1.651	1.969	2.255	2.341	2.410	2.516	2.596	2.659	2.832	250
300	1.284	1.650	1.968	2.253	2.339	2.407	2.513	2.592	2.656	2.828	300
350	1.284	1.649	1.967	2.251	2.337	2.406	2.511	2.590	2.653	2.825	350
400	1.284	1.649	1.966	2.250	2.336	2.404	2.509	2.588	2.651	2.823	400
450	1.283	1.648	1.965	2.249	2.335	2.403	2.508	2.587	2.650	2.821	450
500	1.283	1.648	1.965	2.248	2.334	2.402	2.507	2.586	2.649	2.820	500
550	1.283	1.648	1.964	2.248	2.333	2.401	2.506	2.585	2.648	2.818	550

600	1.283	1.647	1.964	2.247	2.333	2.401	2.505	2.584	2.647	2.817	600
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
650	1.283	1.647	1.964	2.247	2.332	2.400	2.505	2.583	2.646	2.817	650
700	1.283	1.647	1.963	2.246	2.332	2.400	2.504	2.583	2.646	2.816	700
750	1.283	1.647	1.963	2.246	2.331	2.399	2.504	2.582	2.645	2.815	750
800	1.283	1.647	1.963	2.246	2.331	2.399	2.503	2.582	2.645	2.815	800
900	1.282	1.647	1.963	2.245	2.330	2.398	2.503	2.581	2.644	2.814	900
1000	1.282	1.646	1.962	2.245	2.330	2.398	2.502	2.581	2.644	2.813	1000
~	1.282	1.645	1.960	2.241	2.326	2.394	2.498	2.576	2.638	2.807	~

Lampiran 7

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67

HASIL UJI VALIDITAS DARI 10 RESPONDEN

1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.TTL
X1.1	Pearson Correlation	1	0,587	,717*	0,517	0,513	,745*	0,571	,775**	0,534	,752*
	Sig. (2-tailed)		0,074	0,020	0,126	0,129	0,013	0,084	0,008	0,112	0,012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	0,587	1	,703*	,704*	,850**	0,580	,889**	,637*	,819**	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,074		0,023	0,023	0,002	0,079	0,001	0,048	0,004	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,717*	,703*	1	,921**	,716*	,976**	,655*	,888**	,690*	,918**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,023		0,000	0,020	0,000	0,040	0,001	0,027	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	0,517	,704*	,921**	1	,659*	,899**	,754*	,818**	,780**	,902**
	Sig. (2-tailed)	0,126	0,023	0,000		0,038	0,000	0,012	0,004	0,008	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	0,513	,850**	,716*	,659*	1	0,582	0,625	,753*	,643*	,807**
	Sig. (2-tailed)	0,129	0,002	0,020	0,038		0,078	0,053	0,012	0,045	0,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X1.6	Pearson Correlation	,745*	0,580	,976**	,899**	0,582	1	0,596	,899**	,643*	,870**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,079	0,000	0,000	0,078		0,069	0,000	0,045	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	0,571	,889**	,655*	,754*	0,625	0,596	1	0,603	,958**	,880**
	Sig. (2-tailed)	0,084	0,001	0,040	0,012	0,053	0,069		0,065	0,000	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	,775**	,637*	,888**	,818**	,753*	,899**	0,603	1	,664*	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,048	0,001	0,004	0,012	0,000	0,065		0,036	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.9	Pearson Correlation	0,534	,819**	,690*	,780**	,643*	,643*	,958**	,664*	1	,887**
	Sig. (2-tailed)	0,112	0,004	0,027	0,008	0,045	0,045	0,000	0,036		0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.TTL	Pearson Correlation	,752*	,883**	,918**	,902**	,807**	,870**	,880**	,883**	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,001	0,000	0,000	0,005	0,001	0,001	0,001	0,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.TTL
X2.1	Pearson Correlation	1	,696*	0,512	0,377	,736*	0,268	0,326	,741*	0,244	,707*
	Sig. (2-tailed)		0,025	0,130	0,283	0,015	0,454	0,357	0,014	0,496	0,022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,696*	1	,696*	0,469	,705*	0,132	0,204	0,571	0,594	,743*
	Sig. (2-tailed)	0,025		0,025	0,171	0,023	0,717	0,573	0,085	0,070	0,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	0,512	,696*	1	,667*	,736*	0,512	0,326	0,494	0,620	,804**
	Sig. (2-tailed)	0,130	0,025		0,035	0,015	0,130	0,357	0,147	0,056	0,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	0,377	0,469	,667*	1	0,504	,667*	0,610	0,294	,648*	,764*
	Sig. (2-tailed)	0,283	0,171	0,035		0,137	0,035	0,061	0,410	0,043	0,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,736*	,705*	,736*	0,504	1	0,290	0,469	,678*	0,499	,823**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,023	0,015	0,137		0,416	0,171	0,031	0,142	0,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	0,268	0,132	0,512	,667*	0,290	1	,637*	0,247	0,620	,643*
	Sig. (2-tailed)	0,454	0,717	0,130	0,035	0,416		0,048	0,492	0,056	0,045
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X2.7	Pearson Correlation	0,326	0,204	0,326	0,610	0,469	,637*	1	0,629	,635*	,737*
	Sig. (2-tailed)	0,357	0,573	0,357	0,061	0,171	0,048		0,051	0,049	0,015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	,741*	0,571	0,494	0,294	,678*	0,247	0,629	1	0,381	,749*
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,085	0,147	0,410	0,031	0,492	0,051		0,278	0,013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.9	Pearson Correlation	0,244	0,594	0,620	,648*	0,499	0,620	,635*	0,381	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	0,496	0,070	0,056	0,043	0,142	0,056	0,049	0,278		0,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.TTL	Pearson Correlation	,707*	,743*	,804**	,764*	,823**	,643*	,737*	,749*	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,014	0,005	0,010	0,003	0,045	0,015	0,013	0,006	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Correlations											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.TTL
X3.1	Pearson Correlation	1	,825**	0,625	,783**	,885**	0,416	0,574	,783**	0,508	,857**
	Sig. (2-tailed)		0,003	0,053	0,007	0,001	0,231	0,083	0,007	0,134	0,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,825**	1	0,429	0,504	,905**	0,286	0,467	,769**	0,499	,767**
	Sig. (2-tailed)	0,003		0,217	0,137	0,000	0,424	0,174	0,009	0,142	0,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	0,625	0,429	1	,867**	0,444	,667*	0,578	0,557	,762*	,803**
	Sig. (2-tailed)	0,053	0,217		0,001	0,198	0,035	0,080	0,094	0,010	0,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,783**	0,504	,867**	1	0,557	,681*	0,606	,655*	,648*	,845**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,137	0,001		0,094	0,030	0,063	0,040	0,043	0,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,885**	,905**	0,444	0,557	1	0,389	0,408	,867**	0,361	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,198	0,094		0,267	0,242	0,001	0,305	0,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	0,416	0,286	,667*	,681*	0,389	1	,782**	,681*	,642*	,762*
	Sig. (2-tailed)	0,231	0,424	0,035	0,030	0,267		0,007	0,030	0,045	0,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X3.7	Pearson Correlation	0,574	0,467	0,578	0,606	0,408	,782**	1	0,606	,762*	,821**
	Sig. (2-tailed)	0,083	0,174	0,080	0,063	0,242	0,007		0,063	0,010	0,004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	,783**	,769**	0,557	,655*	,867**	,681*	0,606	1	,648*	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,009	0,094	0,040	0,001	0,030	0,063		0,043	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.9	Pearson Correlation	0,508	0,499	,762*	,648*	0,361	,642*	,762*	,648*	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	0,134	0,142	0,010	0,043	0,305	0,045	0,010	0,043		0,004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.TTL	Pearson Correlation	,857**	,767**	,803**	,845**	,769**	,762*	,821**	,883**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,010	0,005	0,002	0,009	0,010	0,004	0,001	0,004	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y.TTL
Y1	Pearson Correlation	1	,879**	0,630	0,553	,704*	0,553	,841**	,804**	,833**	,870**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,051	0,097	0,023	0,097	0,002	0,005	0,003	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,879**	1	,688*	0,553	,830**	0,553	,842**	,726*	,803**	,884**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,028	0,097	0,003	0,097	0,002	0,017	0,005	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	0,630	,688*	1	,972**	,704*	,972**	,714*	,804**	,667*	,907**
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,028		0,000	0,023	0,000	0,020	0,005	0,035	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	0,553	0,553	,972**	1	0,591	1,000**	,657*	,773**	0,603	,847**
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,097	0,000		0,072	0,000	0,039	0,009	0,065	0,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,704*	,830**	,704*	0,591	1	0,591	0,553	,818**	0,603	,807**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,003	0,023	0,072		0,072	0,097	0,004	0,065	0,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	0,553	0,553	,972**	1,000**	0,591	1	,657*	,773**	0,603	,847**
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,097	0,000	0,000	0,072		0,039	0,009	0,065	0,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Y7	Pearson Correlation	,841**	,842**	,714*	,657*	0,553	,657*	1	,657*	,918**	,888**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,002	0,020	0,039	0,097	0,039		0,039	0,000	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y8	Pearson Correlation	,804**	,726*	,804**	,773**	,818**	,773**	,657*	1	,754*	,897**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,017	0,005	0,009	0,004	0,009	0,039		0,012	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y9	Pearson Correlation	,833**	,803**	,667*	0,603	0,603	0,603	,918**	,754*	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,005	0,035	0,065	0,065	0,065	0,000	0,012		0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.TTL	Pearson Correlation	,870**	,884**	,907**	,847**	,807**	,847**	,888**	,897**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,002	0,005	0,002	0,001	0,000	0,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Lampiran 9

HASIL UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,953	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,00	36,667	0,696	0,953
X1.2	34,80	33,289	0,844	0,946
X1.3	34,70	32,678	0,889	0,944
X1.4	34,50	35,611	0,879	0,946
X1.5	34,40	36,711	0,766	0,951
X1.6	34,60	35,822	0,840	0,947
X1.7	35,10	32,322	0,834	0,948
X1.8	34,70	35,789	0,855	0,947
X1.9	35,00	31,778	0,842	0,948

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.00

2. RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,896	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31,30	21,789	0,631	0,887
X2.2	31,10	20,322	0,650	0,886
X2.3	31,30	21,122	0,749	0,879
X2.4	30,90	22,100	0,712	0,884
X2.5	30,90	20,544	0,767	0,876
X2.6	31,30	22,233	0,555	0,892
X2.7	31,30	19,344	0,618	0,894
X2.8	31,00	21,556	0,682	0,884
X2.9	30,90	19,878	0,714	0,880

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.00

3. RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,928	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	32,40	21,156	0,816	0,915
X3.2	32,60	21,378	0,697	0,922
X3.3	32,50	21,833	0,752	0,919
X3.4	32,60	22,044	0,809	0,917
X3.5	32,50	22,056	0,711	0,921
X3.6	32,90	22,100	0,703	0,922
X3.7	32,90	18,989	0,736	0,926
X3.8	32,60	21,822	0,855	0,915
X3.9	32,60	20,044	0,748	0,920

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.00

Lampiran 10

4. RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34,10	33,656	0,842	0,951
Y2	34,10	30,767	0,846	0,949
Y3	34,00	30,222	0,873	0,948
Y4	33,90	33,211	0,811	0,951
Y5	33,70	33,567	0,763	0,953
Y6	33,90	33,211	0,811	0,951
Y7	34,50	30,722	0,851	0,949
Y8	33,90	32,767	0,872	0,949
Y9	34,30	29,567	0,834	0,952

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Disiplin Kerja)	65	26	45	37,26	4,459
X2 (Stres Kerja)	65	24	45	35,94	5,581
X3 (Motivasi Kerja)	65	29	45	38,55	4,681
Y (Kinerja)	65	30	45	38,80	4,236
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 11

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,718**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

2. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,733**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 12

3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,817**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

UJI KORELASI BERGANDA

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,839 ^a	0,703	0,689	2,363	0,703	48,214	3	61	0,000

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,372	3,124		4,280	0,000
	Disiplin Kerja	0,682	0,083	0,718	8,196	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 13

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,806	2,365		7,952	0,000
	Stres Kerja	0,556	0,065	0,733	8,554	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,279	2,551		4,030	0,000
	Motivasi Kerja	0,740	0,066	0,817	11,262	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,105	2,590		3,515	0,001
	Disiplin Kerja	0,140	0,114	0,147	1,224	0,226
	Stres Kerja	0,194	0,082	0,256	2,362	0,021
	Motivasi Kerja	0,454	0,131	0,502	3,469	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 14

HASIL UJI DETERMINASI (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	0,703	0,689	2,363
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

HASIL UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,105	2,590		3,515	0,001
	Disiplin Kerja	0,140	0,114	0,147	1,224	0,226
	Stres Kerja	0,194	0,082	0,256	2,362	0,021
	Motivasi Kerja	0,454	0,131	0,502	3,469	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807,750	3	269,250	48,214	,000 ^b
	Residual	340,650	61	5,584		
	Total	1148,400	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agil Siroj

NIM : 18510102

Prodi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 10 Agustus 2022

Yang menyatakan



Agil Siroj

NIM. 18510102



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 5 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Agil Siroj
NIM : 18510102
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo.

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	30 Maret 2022	ACC Judul Skripsi
2	Penyusunan Proposal Skripsi	30 Mei 2022	ACC Bab 1, 2 dan 3
3	Instrumen penelitian	1 Juli 2022	Cek Data
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	3 Juli 2022	Perizinan
5	Pengumpulan Data	5 Juli 2022	Tabulasi Data
6	Analisis Data	8 Juli 2022	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	22 Juli 2022	ACC Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M.

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumaat tanggal, 5 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 117/A.III/6/VIII/2022 tanggal 03 bulan Agustus tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Agil Siroj

N I M : 18510102

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80,72 Equivalent = Delapan Puluh Koma Tujuh Puluh Dua

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Nunuk Supraptini, S.E., M.M. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M. Nurmiyati, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si