



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DESKRIPSI
PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL
MADANI ULAM KAB. SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Susi Susanti

NPM: 19510117

Dosen Pembimbing :

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

NIDN: 0606096201

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

NIDN: 0606056901

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM KAB. SEMARANG

Oleh:

Susi Susanti

NPM: 19510117

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 25 MEI 2023.....

Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
NIDN: 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.SI
NIDN: 0606096201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.
NIDN : 06-060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM KAB. SEMARANG

Oleh:

Susi Susanti
NPM: 19510117

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal 9 Juni 2023.....

Tim Penguji
Ketua



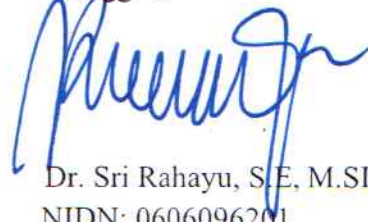
Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.
NIDN : 0-6170288003

Anggota



Prof. Dr. Hj., Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
NIDN: 0606056901

Anggota



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.SI
NIDN: 0606096201

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setuju bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang dengan jumlah populasi berjumlah 210 orang dengan jumlah sampel 138 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel stres kerja adalah sebesar $(4.372) > t_{tabel} (1.977)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pekerja PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Variabel deskripsi pekerjaan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.947) > t_{tabel} (1.977)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(2.935) > t_{tabel} (1,977)$ dan nilai signifikan $(0,004 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pekerja PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (37.985) > F_{tabel} (2,67)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pekerja PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pekerja

Kata kunci : stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between employees and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic objectives that manage performance should be carried out fairly between employees, leaders and the organization through understanding and explanation of work within a framework of planned goals, mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve a high and maximum performance, the synergy between people in a company is very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this study was to determine the effect of job stress, job descriptions, and job satisfaction on the performance of employees at PT. National Capital Madani Ulam Persero Semarang Regency.

The research method used is an associative approach with data collection techniques using a questionnaire. Research conducted at PT. National Capital Madani Ulam Persero Semarang Regency with a total population of 210 people with a total sample of 138 respondents. Data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with t test and f test.

The results of the analysis show that the t_{count} value of the work stress variable is $(4,372) > t_{table} (1,977)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$, which means that work stress has a positive and significant effect on the performance variables of PT workers. National Capital Madani Ulam Persero Semarang Regency. The job description variable produces a t_{count} value of $(3,947) > t_{table} (1,977)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$, which means that the job description variable has a positive and significant effect on the performance of PT workers. National Capital Madani Ulam Persero Semarang Regency. The job satisfaction variable produces a t_{count} value of $(2.935) > t_{table} (1.977)$ and a significant value $(0.004 < 0.05)$ which means that the job satisfaction variable has a significant effect on the performance variables of PT. National Capital Madani Ulam Persero Semarang Regency. From testing all independent variables simultaneously, it is obtained that the value of $F_{count} (37,985) > F_{table}$ is (2.67) with a significant level $(0.000 > 0.05)$, indicating that the variables of job stress, job description, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on variable performance workers PT. National Capital Madani Ulam Persero Semarang Regency. From the results of the study it can be concluded that the variables of job stress, job description, and job satisfaction have a partial and simultaneous effect on worker performance

Keywords: job stress, job description, and job satisfaction on worker performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul. “Analisis Pengaruh Stres Kerja Deskripsi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Permodalan Nasional Madani Ulam Kab. Semarang”

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr., Drs., Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS dan sekaligus dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Hj., Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Susi Susanti

NIM : 19.51.0117

Jurusan : S1 Manajemen Pemasaran

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM KAB. SEMARANG

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

Ungaran, 14 Juni 2023

Yang menyatakan,



Susi Susanti
NIM. 19.51.01177

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Hidup adalah tentang pelajaran kerendahan hati, Berbuat baiklah tanpa perlu alasan"

PERSEMBAHAN

1. Kepada Bapak Saeful Basri Ibu Sri Nahari tercinta yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kepada penulis
2. Suamiku Handika Nova Nugraha dan anaku Ghea Syafania Nugraha yang telah memberikan semangat, serta dukungan baik moril maupun finansial kepada penulis
3. Mertuaku tercinta yang telah memberikan semangat, serta dukungan sehingga saya bisa sampai di titik sini.
4. Teman-Teman saya yang telah memberikan semangat, serta dukungan sehingga saya bisa sampai di titik sini.
5. Kelurga yang telah memberikan semangat, serta dukungan baik moril maupun finansial kepada penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sekripsi:.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kinerja Pegawai.....	12
2. Stres Kerja	16
3. Deskripsi Pekerjaan.....	22
4. Kepuasan Kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	36

A. Jenis dan Metode Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	38
E. Jenis Dan Sumber Data.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisa Data.....	42
H. Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	54
B. Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	27
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	32
Tabel 3.2 Hasil uji validitas seluruh variabel	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas seluruh variable	41
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Korelasi	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	55
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana	56
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja	59
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel deskripsi Pekerjaan	59
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel kepuasan Kerja	60
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial)	64
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 3.1 Uji Statistik T.....	47
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	49
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	65
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	66
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	67
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis	68

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	76
Lampiran 2	Identitas Responden... ..	81
Lampiran 3	Tabulasi Uji Coba 10 Responden... ..	84
Lampiran 4	Tabulasi 138 responden.....	86
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas.....	97
Lampiran 6	Hasil Uji Reabilitas... ..	103
Lampiran 7	Hasil Uji Korelasi... ..	104
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi... ..	105
Lampiran 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi... ..	107
Lampiran 10	Hasil Uji Statistik Uji T	108
Lampiran 11	Titik Presentase Distribusi Uji t... ..	109
Lampiran 12	Titik Presentase Distribusi Uji f... ..	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan pekerja yang mandiri berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan memiliki peranan besar, dimana kinerja pegawai sangat menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Sehingga diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja pegawai yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kinerja pegawai perlu diperhatikan secara adil, sehingga pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

Pada dasarnya harapan semua yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana pekerja itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Masram (2017) menyatakan: Kinerja adalah Pegawai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan secara efektif diperlakukan kinerja yang baik. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2014). Yang merupakan respon internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan subjek (Umam, 2018).

Menurut Hasibuan (2014) yang mengutip jurnal Wachid Hasyim (2021) stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan. Gap/Permasalahan di PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten

Semarang yaitu para pekerja diuntut bekerja yang melebihi beban kerja mereka. Atasan mereka menuntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, padahal keadaan di lapangan banyak kendala yang dialami oleh bawahan. Kendala yang diluar kendali terjadi seperti Tingginya stres kerja pegawai yang ditimbulkan dari beban kerja seorang pegawai seperti bertambahnya volume pekerjaan yang tidak seimbang dengan ketersediaan Sumber Daya yang tersedia. Tingginya stres kerja yang diemban oleh seseorang juga berdampak terhadap hasil kerja yang tidak mencapai target karena Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang diberikan terlalu berlebihan dengan kualifikasi tertentu sehingga hasil kerja tidak tercapai akibat izin sakit, dan keadaan lainnya. Namun atasan mereka menuntut pekerjaan selesai tepat waktu tanpa lembur. Atasan yang memiliki sifat otoriter dapat membuat para pekerja di suatu perusahaan menjadi stress. Hasil penelitian Shinta Tiara (2020) mengatakan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Permodalan Nasional Madani persero. Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah deskripsi pekerjaan. Menurut Handoko (2014) deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan, “Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Gap/Permasalahan deskripsi pekerjaan yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani

Ulam Persero Kabupaten Semarang. Kurang jelasnya deskripsi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para pegawai seperti masih terdapat pegawai yang harus melaksanakan pekerjaan yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawab dari pegawai yang bersangkutan. Penempatan Staf dalam jabatan fungsional umum tertentu pada pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang sesuai kondisi faktual, belum dianalisis secara baik sehingga masih dijumpai adanya staf yang dimutasikan pada jabatan fungsional umum tertentu namun tidak mampu menjalankan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diemban karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga pekerjaannya dibebankan kepada staf lain. Hasil penelitian Aulia Nur Jamalita (2015) mengatakan bahwa variabel deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017) istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Permasalahan yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang rendahnya kepuasan kerja yang diakibatkan oleh rendahnya apresiasi yang diberikan kepada pegawai atau

bawahan dari pimpinan. Hal ini masih dijumpai pada pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang terkait dengan apresiasi yang diberikan kepada pegawai belum berjalan sesuai aturan dan mekanisme yang berlaku. Misalnya, Promosi Jabatan yang merupakan salah satu penghargaan/apresiasi yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan belum berjalan baik. Promosi jabatan yang dilakukan belum sesuai dengan standar promosi jabatan sesuai kriteria atau undang-undang yang berlaku. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja pegawai karena hak-hak kepegawaiannya kurang diperhatikan. Selain itu juga ada ketidakpuasan terhadap rekan kerja yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara baik karena sering tidak masuk kantor. Hasil penelitian Wachid Hasyim (2021) mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan stress kerja deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Stres Kerja Deskripsi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang”**

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang?
2. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang?
4. Apakah stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang?

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang Analisis Pengaruh Stres Kerja, Deskripsi pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian Analisis Pengaruh Stres Kerja Deskripsi pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi yang menyangkut Analisis Pengaruh Stres Kerja Deskripsi pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.
- b) Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai Analisis Pengaruh Stres Kerja, Deskripsi pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero
Kabupaten Semarang.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah penentuan atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Jadi dalam pengertian tersebut definisi operasional di maksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul proposal skripsi. Berikut merupakan deskripsi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Masram (2017) menyatakan: Kinerja adalah Pegawai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama

2. Stres Kerja (X₁)

Menurut Hasibuan (2014) yang mengutip jurnal Wachid Hasyim (2021) stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan

3. Deskripsi pekerjaan (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan, Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

4. Kepuasan Kerja (X_3)

Menurut Sutrisno (2017) istilah Kepuasan Kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah :

BAB I : Pendahuluan

Bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori

Bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian,

populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan pembahasan bagian ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, diskripsi, dan metode analisis data.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Masram (2017) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan secara efektif diperlakukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan

oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi dan kinerja yang akan semakin baik. Oleh karena, itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Semakin berkembangnya perusahaan maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya suatu perusahaan, disamping memperlihatkan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produksi atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat ruangan, *layout*, sarana dan prasana serta hubungan kerja bersama rekan.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Umam (2010) Penilaian kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja pegawai dapat diketahui.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Umam (2010) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan untuk mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi prestasi yang dikembangkan

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan suatu yang dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja.

Menurut Masram (2017) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu.

1. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

2. Hasil kerja.

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

4. Ketaatan.

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5. Kejujuran.

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama.

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) yang mengutip jurnal Wachid Hasyim (2021) stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan. Menurut *Moorhead* dan Griffin (2013), menyatakan bahwa stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2013), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada pekerja.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Robbins (2015) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut.

Terdapat beberapa faktor organisasional yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya.

c. Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para pekerja lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress.

2. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

Gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang. Apabila individu memiliki sebuah

karakteristik dalam diri untuk melawan suatu kejadian yang menyebabkan stres dan tetap dapat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu tersebut akan mampu menetralkan stres kerja yang dialaminya.

a) Sumber Stress Kerja

Terdapat beberapa sumber stres menurut Suwatno dan Donni, (2013) yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah:

a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang

mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

b) Upaya Penanggulangan Stress Kerja

Menurut Sondang (2014) terdapat beberapa upaya penanggulangan stress adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para pekerja menghadapi berbagai stres
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh pekerja sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif.
4. Melatih para pekerja untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para pekerja sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi.

7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.

c) Indikator Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2014) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja

pekerja sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

2. Sikap pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.

3. Waktu kerja

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pekerja. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pekerja. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

4. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

5. Komunikasi

Komunikasi yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan mutlak di perlukan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, tak hanya menjalin pertautan secara emosional ,komunikasi yang efektif juga bisa menjadi salah satu solusi efektif terciptanya tujuan perusahaan.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

3. Deskripsi Pekerjaan

a. Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan, “Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Sedangkan Menurut Dale Yoder (2015) berpendapat bahwa “*job description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process*”. Uraian tugas yaitu uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan.

Pendapat lain menurut Margie Mader and Clark (2013) berpendapat bahwa *job description is simply a clear, conscience depiction of a job's duties and*

requirements. deskripsi pekerjaan hanyalah gambaran jelas tentang tugas dan persyaratan pekerjaan. Bahwa deskripsi jabatan merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Deskripsi jabatan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya deskripsi Pekerjaan diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal.

b. Faktor Deskripsi Pekerjaan

Faktor-faktor Deskripsi Pekerjaan Menurut Mathis, (2016) Untuk melihat apakah deskripsi kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan digunakan model analisis pekerjaan fungsional, yang terdiri dari sasaran organisasi, apa yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka, tingkat dan orientasi apa yang dilakukan.

Penjelasan dari hal diatas adalah sebagai berikut:

1. Sasaran organisasi

Sasaran organisasi merupakan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik sasaran jangka pendek, menengah, maupun sasaran jangka panjang.

2. Apa yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka. Sasaran yang menjadi tujuan organisasi dicapai melalui aktivitas karyawan dalam bentuk pelaksanaan kerja untuk mewujudkan sasariansasaran tersebut.

3. Tingkat dan orientasi apa yang dilakukan para tenaga kerja. Karyawankaryawan dalam organisasi perlu memiliki orientasi dalam bentuk pemahaman-pemahaman maksud dari pekerjaan yang dilakukan masingmasing karyawan.

4. Standar Kinerja

Organisasi umumnya memiliki standar kerja yang menjadi titik tolak karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan sesuatu yang termuat dalam standar yang ada.\

5. Isi Pelatihan

Pelatihan mempengaruhi pelaksanaan kerja, pelatihan diadakan untuk memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan bekerja dalam mencapai kinerja.

Seluruh faktor-faktor diatas merupakan unsur-unsur yang diperlukan untuk menyusun suatu deskripsi kerja yang baik pada suatu organisasi, terutama organisasi yang memiliki kapasitas besar serta memiliki banyak tenaga kerja.

c. Manfaat Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan adalah kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, tanggung jawab dan wewenang. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012), deskripsi pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan pekerjaan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan

2. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3. Memudahkan prosedur rekrutment, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM
4. Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktek deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
5. Bermanfaat dalam program keselamatan kerja dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan pelaksanaan
6. Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan
7. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan

d. Prinsip Deskripsi Pekerjaan

Job Description ataupun uraian pekerjaan merupakan dokumen penting untuk memandu proses seleksi yang mana digunakan untuk memberikan pekerjaan tersebut kepada calon pegawai yang berpotensi. Oleh karena itu, uraian pekerjaan hendaknya dapat mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan uraian jabatan, antara lain :

1. Sistematis, artinya deskripsi pekerjaan terdiri dari komponen- komponen yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami.
2. Jelas, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan. Sehingga mudah dipahami dan diterapkan oleh setiap pemangku jabatan di dalam perusahaan
3. Ringkas, artinya deskripsi pekerjaan perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya.
4. Tepat, artinya deskripsi pekerjaan dapat menyajikan uraian yang yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga dapat memperoleh gambaran dengan isi yang sebenarnya.
5. Taat azas, artinya deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain.
6. Akurat, artinya deskripsi pekerjaan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

e. Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator dalam Deskripsi Pekerjaan penulis mengambil teori Deskripsi Pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017) *Job Description* (deskripsi jabatan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami sebagai berikut:

1. Informasi Jabatan
2. Rincian Tugas Dan Tanggung Jawab
3. Prestasi Jabatan
4. Perlengkapan Kerja
5. Bentuk Umum Pekerjaan
6. Promosi Jabatan

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah Kepuasan Kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja

Sedangkan Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat

mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin 2013).

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013) :

1. Upah yang cukup.

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3. Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6. Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

c. Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*):

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2017), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Tiara Shinta (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan lingkungan terhadap kinerja PT Delapan Naga Mas	Analisis regresi linier berganda	hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya.
2	Wachid Hasyim (2021)	Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja PT Busana Textile	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan stress kerja secara bersama-

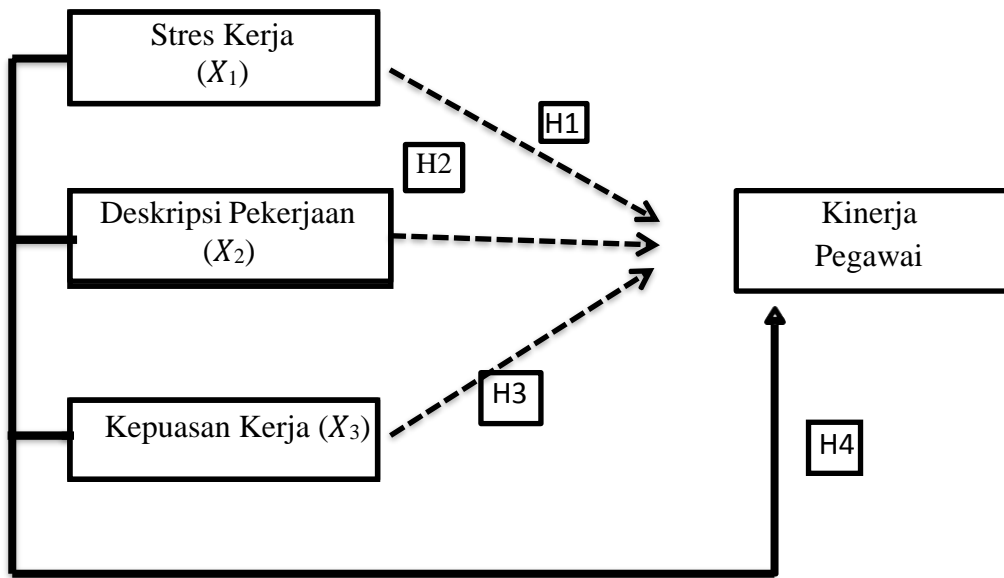
				sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 3.656 > F_{tabel} = 2,54$ dengan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$.
3	Aulia Nur Jamalia (2015)	Pengaruh stress kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.Trafoindo Prima Perkasa	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja.
4	Fitria Afriyani Christian & Lena Farida (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.PTPN V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan HULU	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin tenaga kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5	Kharisma Putri (2015)	Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Indah Kiat PULP dan Paper TBK Perawang	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan bahwa stres dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil tes parsial ttes hasil menunjukkan bahwa variabel stres sebagian berpengaruh signifikan pada pekerja.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2023)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada

tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Persial 
 Simultan 

Y = variabel dependen Kinerja Pegawai

X₁ = variabel independen Stres Kerja

X₂ = variabel independen Deskripsi Pekerjaan

X₃ = variabel independen Kepuasan Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁: Ada pengaruh antara Setres Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Setres Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ha₂: Ada pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ha₃: Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Setres Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Setres Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

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

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Stres Kerja (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), dengan kinerja pegawai (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Stres Kerja (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja pegawai (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Likert
Stres Kerja (X1)	1) Beban Kerja 2) Sikap Pemimpin 3) Waktu Kerja 4) Konflik Kerja 5) Komunikasi 6) Otoritas Kerja (Hasibuan 2014)	Skala Likert 1-5
Deskripsi Pekerjaan (X2)	1) Informasi Jabatan 2) Rincian Tugas Dan Tanggung Jawab 3) Prestasi Jabatan 4) Perlengkapan Kerja 5) Bentuk Umum Pekerjaan (Menurut Sedarmayanti 2017)	Skala Likert 1-5
kepuasan kerja (X3)	1) Pekerjaan 2) Upah	Skala Likert

	3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan Kerja (Menurut Sutrisno 2017)	1-5
kinerja pegawai (Y)	1) Kesetiaan. 2) Hasil kerja. 3) Tanggung jawab. 4) Ketaatan. 5) Kejujuran. 6) Kerjasama (Masram (2017))	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari : Penelitian 2023

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Kabupaten Semarang dengan jumlah karyawan sebanyak 210 yang berada di Kabupaten Semarang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukannya untuk populasi. Untuk itu

sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili (Sugiyono,2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive* dan *simple random sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 210 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak $n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{210}{1 + 210(0.05)^2}$
= 137,7 dibulatkan menjadi 138 Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 138

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Hardani, (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). 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 *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Hardani, (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. 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 instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

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.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai

r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dalam hal menggunakan rumus

sebagai berikut:

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja pegawai)

x = jumlah skor item (stres Kerja X_1 , deskripsi pekerjaan X_2 dan kepuasan kerja X_3)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

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

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,983	0,707	Valid
	X1.2	0,939	0,707	Valid
	X1.3	0,934	0,707	Valid
	X1.4	0,975	0,707	Valid
	X1.5	0,959	0,707	Valid
	X1.6	0,954	0,707	Valid
	X2.1	0,963	0,707	Valid
	X2.2	0,963	0,707	Valid

Deskripsi Pekerjaan (X2)	X2.3	0,963	0,707	Valid
	X2.4	0,963	0,707	Valid
	X2.5	0,935	0,707	Valid
	X2.6	0,808	0,707	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,914	0,707	Valid
	X3.2	0,964	0,707	Valid
	X3.3	0,874	0,707	Valid
	X3.4	0,955	0,707	Valid
	X3.5	0,955	0,707	Valid
	X3.6	0,928	0,707	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X4.1	0,992	0,707	Valid
	X4.2	0,992	0,707	Valid
	X4.3	0,992	0,707	Valid
	X4.4	0,992	0,707	Valid
	X4.5	0,992	0,707	Valid
	X4.6	0,838	0,707	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2023)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 104 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,808 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,707$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembeding	Keterangan
1	Stres Kerja	0,70	0,982	Reliabel
2	Deskripsi Pekerjaan	0,70	0,966	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,70	0,970	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,70	0,984	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar 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 bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2023

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 23. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus 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 (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (Stres Kerja X₁, deskripsi pekerjaan X₂ dan kepuasan kerja X₃)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja (X₁),

deskripsi pekerjaan (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) dengan kinerja pegawai (Y) secara parsial.

b. Analisis 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.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2 rYX_1 rYX_2 rYX_3 rX_1X_2X_3}{1 - r^2X_1X_2X_3}}$$

Dimana :

R_{y.X₁X₂X₃} = koefisien korelasi ganda antara variabel X₁, X₂, X₃ Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X₁ dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X₂ dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X₃ dengan Y

r_{x₁x₂x₃} = koefisien korelasi X₁, X₂, X₃

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja deskripsi pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

a. Regresi linier sederhana

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

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

Dimana :

Y' = Variabel terikat (kinerja pegawai Y).

X = Variabel bebas (Stres Kerja X₁, deskripsi pekerjaan X₂ dan kepuasan kerja X₃)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis 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 sebagai berikut:

$$Y = a+b_1 X_1+b_2X_2+b_3X_3$$

Dimana :

Y = Variabel kinerja pegawai

X₁ = Variabel stress kerja

X₂ = Variabel deskripsi pekerjaan

X₃ = Variabel kepuasan kerja

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3}= Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara stress kerja, deskripsi pekerjaan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

3. Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R²) 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 (stress kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa

terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. 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 (Ghozali, 2016).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji *t*, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji *F*.

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu stress kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2017). 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:

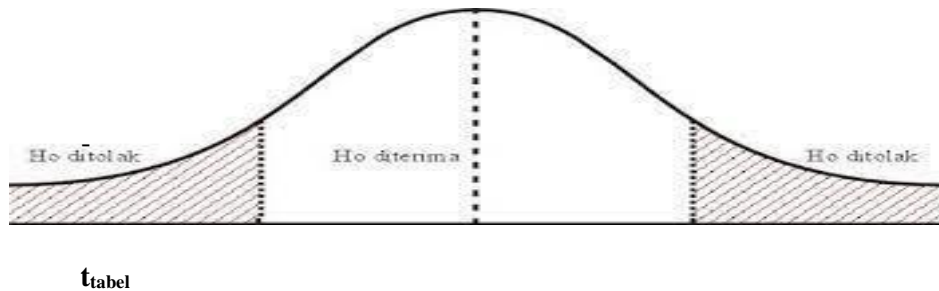
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

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 (stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai dan 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 (stress kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).



Gambar 3.1. Uji t Parsial

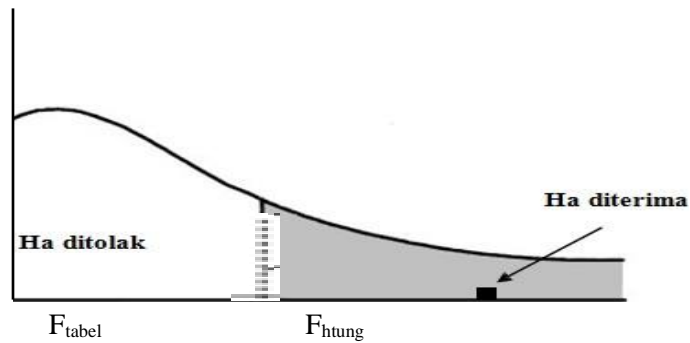
b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

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. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel bebas (stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).



Gambar 3.2 Uji Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa peminjaman permodalan di wilayah Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak pekerja, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Terkait penyebaran kuesioner dimulai tanggal 28 maret sampai 17 april menggunakan gonggle form Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	53	38%
2	Perempuan	85	62%
3	Jumlah	138	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 138 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 85 responden (62%), di ikuti jenis kelamin laki - laki 53 responden (38%).

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	18-20	12	9%
2	20-30	111	81%
3	30-40	13	9%
4	Lebih dari 40	2	1%
5	Jumlah	138	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan usia responden pada Tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 138 responden dominan berusia 20-30 tahun diperoleh hasil 111 responden (81%), di ikuti 13 responden (9%) berusia 30-40 tahun, selanjutnya di ikuti 12 responden (9%) berusia 18-20 tahun, dan 2 responden (1%) berusia lebih dari 40 tahun.

c) Diskripsi responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
2	SMA/SMK	16	12%
3	S-1	120	87%
4	S-2	2	1%
5	Jumlah	138	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 138 responden berpendidikan SMA/SMK di peroleh hasil 16 responden (12%) dominan berpendidikan S-1 peroleh hasil 120 responden 87% berpendidikan S-2 di peroleh 2 responden (1%)

d) Diskripsi responden menurut berdasarkan lama berkerja

Tabel 4.4
Berdasarkan Lama Berkerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja			
No	lama berkerja	Responden	Presentase %
1	< Dari 5tahun	104	75%
2	5 - 10 tahun	31	23%
3	>10 tahun	3	2%
4	Jumlah	138	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan masa kerja responden pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan dengan lama bekerja < dari 5 tahun diperoleh hasil 104 responden (75%), 31 responden (23%) dengan lama bekerja 5-10 tahun, dan 3 responden (2%) dengan lama bekerja >10 tahun

2. Hasil Analisis Data

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial dengan Kinerja Pegawai (Y) PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 berdasarkan lampiran 7 halaman 106 yang ditunjukkan dengan table 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hubungan Stres Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations	
		Stres Kerja	Kinerja Pegawai
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	138	138
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

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

Korelasi sederhana variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai. (Y). Nilai korelasi sebesar 0,600 artinya interpretasi korelasi berada diantara

0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 46 Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja terdapat hubungan kuat terhadap kinerja pegawai.

Berikut hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara deskripsi pekerjaan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) berdasarkan lampiran 7 halaman 103 yang ditunjukkan dengan table tabel 4.6 yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hubungan Deskripsi Pekerjaan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Deskripsi Pekerjaan	Kinerja Pegawai
Deskripsi Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	138	138
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

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

Korelasi sederhana variabel deskripsi pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi sebesar 0,534 artinya interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 46. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan terdapat hubungan sedang terhadap kinerja pegawai.

Berikut hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Kepuasan Kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) berdasarkan lampiran 7 halaman 106 yang ditunjukkan dengan table tabel 4.7 yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hubungan Kepuasan Kerja (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.433**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	138	138
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

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

Korelasi sederhana variabel kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi sebesar 0,433 artinya interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 46. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat hubungan sedang terhadap kinerja pegawai.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X₁), Deskripsi Pekerjaan (X₂) Kepuasan Kerja (X₃) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 berdasarkan lampiran 7 halaman 107 yang ditunjukkan dengan table 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.447	1.56374

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Stres Kerja

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.8 di atas dinilai korelasi berganda dapat diketahui dari R sebesar 0,678 artinya interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 dilihat pada tabel 3.4 halaman 46. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Stres Kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

Analisis pengaruh variabel Stres Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan lampiran 8 halaman 109 yang ditunjukkan dengan tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.041	1.654		6.676	.000
	Stres Kerja	.560	.064	.600	8.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 $Y = 11.041 + 0.560 X_1$

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan, $Y = 11.041 + 0.560 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif, artinya jika stress kerja sama dengan 1 maka kinerja pegawai naik sebesar 0,560 atau sebaliknya.

Analisis pengaruh variabel Deskripsi Pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan lampiran 8 halaman 109 yang ditunjukkan dengan tabel 4.10 sebagai berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Deskripsi Pekerjaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.635	1.883		6.177	.000
Deskripsi Pekerjaan	.545	.074	.534	7.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 11.635 + 0.545 X_2$$

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai

dapat dituliskan, $Y = 11.635 + 0.545 X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pekerja bernilai positif, artinya jika deskripsi pekerjaan sama dengan 1 maka kinerja pegawai naik sebesar 0,545 atau sebaliknya.

Analisis pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan lampiran 8 halaman 109 yang ditunjukkan dengan tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.787	1.736		9.095	.000
Kepuasan Kerja	.378	.068	.433	5.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 15.787 + 0.378 X_3$$

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan, $Y = 15.787 + 0.378 X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif, artinya jika kepuasan kerja sama dengan 1 maka kinerja pegawai naik sebesar 0,378 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja Pegawai (Y) PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Deskripsi Pekerjaan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kepuasan Kerja	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.12 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.691 + 0,329 X_1 + 0,302 X_2 + 0,181 X_3$$

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

- 1) Nilai (constant) sebesar 4.691 dapat diartikan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak

mengalami perubahan maka kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang akan mengalami perubahan sebesar 4.691

- 2) Nilai koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel stres kerja (X_1) naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,329 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi deskripsi pekerjaan (X_2) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel deskripsi pekerjaan (X_2) naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,302 satuan atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (X_3) naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,181 satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Stres Kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Secara Simultan Dengan Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 berdasarkan lampiran 9 halaman 108 yang ditunjukkan dengan Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.447	1.56374

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Stres Kerja

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.13 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.447. Nilai tersebut menunjukkan bahwa stres kerja (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2) kepuasan kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y) sebesar 44,7% dimana sisanya yaitu sebesar 55,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah 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 t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $138 - 3 - 1 = 134$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.977 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Deskripsi Pekerjaan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kepuasan Kerja	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

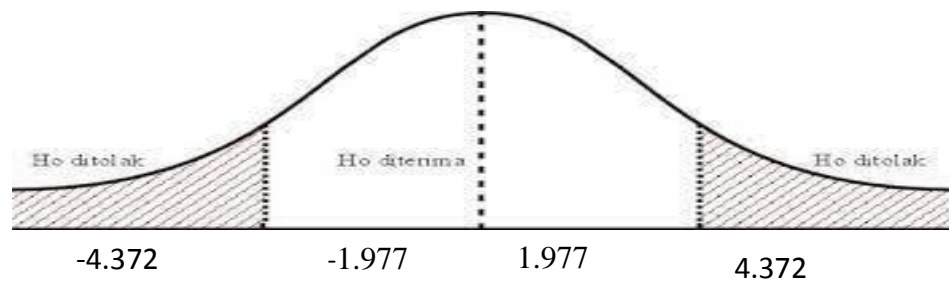
1) Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{o1} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y)

H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Stres kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.372 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 ($4.372 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini diterima dan H_{o1} ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

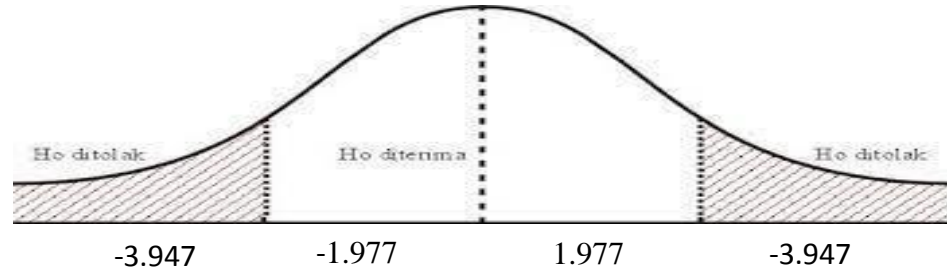
2) Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_{02} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Deskripsi Pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y)

H_{a2} : Ada pengaruh yang signifikan antara Deskripsi Pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.947 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 ($3.947 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{02}) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

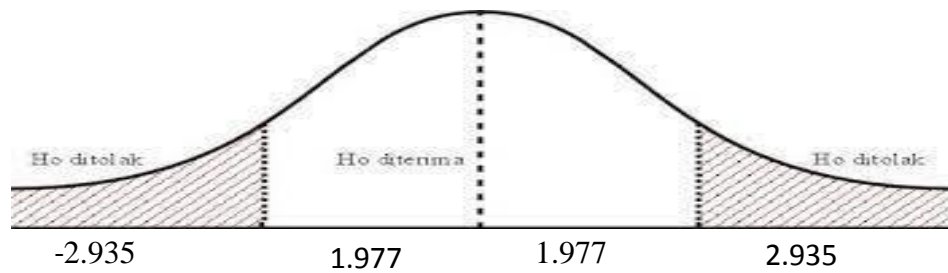
3) Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_{03} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y)

H_{a3} : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.935 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 ($2.935 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{03}) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Setres Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Setres Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Stres kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 138 – 3 – 1 = 134, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.15. hal 70

Tabel 4.15
Hasil Uji f (Simultan)

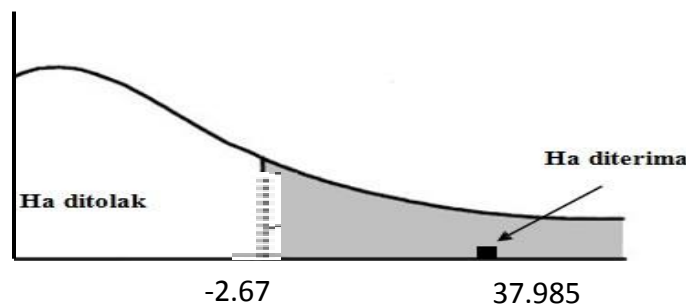
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.652	3	92.884	37.985	.000 ^b
	Residual	327.667	134	2.445		
	Total	606.319	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Stres Kerja

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.15 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 ($37.985 > 2.67$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.5
Test signifikansi simultan F

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja (X_1) terhadap kerja kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang didapatkan hasil bahwa variabel stress kerja (X_1) terhadap kinerja pekerjamempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,600. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (tabel 3.4 hal 46) antara variabel Stres Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,560, artinya jika satuan stress kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,560. Variabel stres kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.372 > t_{tabel}$ sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014) yang mengutip jurnal Wachid Hasyim (2021) stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangya keadaan psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang

dilakukan Shinta Tiara (2020) mengatakan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Deskripsi Pekerjaan (X_2) terhadap kerja kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang didapatkan hasil bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,534. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang antara variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel deskripsi pekerjaan sebesar 0,545, artinya jika satuan deskripsi pekerjaan meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,545 Variabel deskripsi pekerjaan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3.947 > t_{tabel} sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel deskripsi pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan, Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Aulia Nur Jamalia (2015) mengatakan bahwa variabel deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kerja kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,433. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (tabel 3.4 hal 46) antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,378. artinya jika satuan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,378. Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.935 > t_{tabel} sebesar 1.977 nilai tingkat signifikan sebesar ($0,004 < 0,05$)) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2017) istilah Kepuasan Kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hasil penelitian Wachid Hasyim (2021) mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian mengenai stres kerja (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT.

Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. F_{hitung} sebesar 37.985 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} (37.985) > F_{tabel} (2.67) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya stres kerja (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 44,7% dimana sisanya yaitu 55,3% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, deskripsi pekerjaan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 yang termasuk dalam kategori kuat. Stres kerja berpengaruh kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,560, nilai t_{hitung} sebesar 4.372 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang
2. Deskripsi Pekerjaan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,534 yang termasuk dalam kategori sedang. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,545, nilai t_{hitung} sebesar 3.947 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.

3. Kepuasan Kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,433 yang termasuk dalam kategori sedang. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,378, nilai t_{hitung} sebesar 2.935 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang.
4. Stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 37.985 lebih besar daripada F_{tabel} 2,67 ($37.985 > 2.67$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($\text{Adj. } R^2$) adalah sebesar 0,536. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja (X_1), Deskripsi Pekerjaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja

pekerja (Y) sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang harus mempertimbangkan beban kerja pegawai dan tekanan yang di berikan pekerja serta perusahaan harus bisa memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja, sehingga tidak menimbulkan stress kerja pada pekerja. Stress kerja pada pekerja meningkat membuat kinerja pekerja akan menurun. Sebaiknya perusahaan bisa menghindari faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya stress kerja pekerja dalam bekerja.
2. PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang diharapkan lebih memperhatikan semangat kerja pekerja dengan memberikan deskripsi pekerjaan pada pekerja yang berkinerja tinggi karena apabila pemberian deskripsi pekerjaan tinggi maka tingkat kinerja pekerja akan ikut meningkat.
3. PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja akan kedisiplinan kerja kepada pekerja sehingga kinerja pekerja akan ikut meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja pekerja terutama yaitu lebih memperhatikan tingkat ketidakhadiran pekerja dan pelaksanaan SOP saat bekerja.
4. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana ruangan istirahat

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W. Dan Utama, I. M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. (2012).
- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing (2018).
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta. (2013).
- Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS versi 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (2016).
- Hani, T. Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta. (2014).
- Hasibuan, H., Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. (2014).
- Hasibuan, S., P. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta (2013).
- Hasyim, Wachid; Rokhmatin, Isnaini. Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap kinerja pegawai PT Busana Utama Textile (Departemen Sewing). Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, (2021).
- Jamalia, A., N., U., R. Pengaruh stress kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada PT Trafoindo Prima Perkasa. Skripsi. (2015).
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Raja Grafindo Persada. (2016).
- Khaerul Umam,. Perilaku Organisasi. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung 2010
- Maghfiroh, & Djati. Pengaruh Pengembangan Karir, stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal SWOT, VII(2) (2017).
- Mader, Margie and Clark. The Job Description Hand Book, Nolo Low for All, Barkeley (2013).

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta. (2016).
- Moorhead dan Griffin.. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. (2013).
- Masram,. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher (2017).
- Nuraini, T. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru (2013)
- Putri, A., K. Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang Jurnal managemen dan bisnis FEKON, (2015).
- Robbins, Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia (2015).
- Rangkuti, M., S. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. Skripsi. (2018).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A., Judge. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta (2012).
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. (2009).
- Sari & Suhdarma, I., N. Pengaruh kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan.E-Jurnal Manajemen,\, (2017).
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 3, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta. (2004).
- Shinta, Tiara. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Studi Kasus Pada pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2020).
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D (2013th ed.). ALFABET. (2016).
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabetha. (2019).

- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama. (2017).
- Sondang P. Siagian.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.. (2014)
- Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2015).
- Umam, K. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia. (2018)
- Yoder Dale Personel Manajemen, edisi ke enam, Jakarta, PT.Prentice Hall of Inida. (2015).

LAMPIRAN 1

IDENTITAS RESPONDEN

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DESKRIPSI PEKEJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM KAB. SEMARANG

Ungaran, 2023

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Susi Susanti
NIM : 19.51.0117
Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DESKRIPSI PEKEJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM PERSERO KABUPATEN SEMARANG.**

Kuesioner ini diajukan untuk seluruh pegawai permodalan nasional madani ulam kab. semarang. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Susi Susanti

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK
b. Diploma
c. S-1
d. S-2

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat tidak setuju

LAMPIRAN 2

A. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kesetiaan kerja saya sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.					
2	Hasil kerja Saya dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.					
4	Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan yang ada di perusahaan tersebut.					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang tidak diberikan perusahaan.					
6	Saya mampu bekerjasama dengan oaring lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah di tetapkan perusahaan.					

B. Stress Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skor jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan					
2	Pemimpin saya mampu membagi pekerjaan secara langsung dengan adil					
3	Saya merasa jam kerja di perusahaan bertambah panjang/tidak sesuai dengan prosedur yang ada.					
4	Saya merasa anda dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai pengelolaan dari pekerjaan.					
5	Pimpinan saya mampu bertindak tegas terhadap bawahannya.					
6	Rekan kerja saya selalu mendukung saya					

	dalam melakukan pekerjaan					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

C. Deskripsi Pekerjaan (X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja.					
2.	Pegawai memahami tugas dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan.					
3.	Pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diperoleh dari pekerjaan yang diberikan.					
4.	Pegawai ditempatkan sesuai dengan perjanjian kerja.					
5.	Tugas yang di berikan untuk karyawan sudah tepat sesuai dengan kemampuan karyawan diperusahan.					
6.	Tugas yang di berikan untuk karyawan tetap mengacu pada azas ketenagakerjaan.					

D. Kepuasan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
3.	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan.					
4.	Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugastugasnya					
5.	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan sudah sesuai pekerjaannya.					

6.	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target?					
----	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Stres KerjaX1							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	4	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	5	4	4	5	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	5	29
6	5	5	5	5	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	5	5	5	5	5	5	30
Deskripsi Pekerjaan X2							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	5	5	5	5	3	2	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	5	5	5	5	5	5	30
Kepuasan Kerja X3							
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
1	4	5	5	5	5	4	28
2	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	5	5	5	29

7	5	5	5	4	4	4	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
Kinerja Pegawai Y							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	4	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAN 4

Tabulasi data 138 Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	4	2	4	2	4	20
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	3	5	3	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	3	3	4	5	24
7	3	3	5	5	4	5	25
8	4	4	2	5	5	4	24
9	5	3	5	5	4	3	25
10	5	5	4	4	2	2	22
11	5	2	4	5	5	5	26
12	4	4	5	5	2	4	24
13	4	4	4	5	5	5	27
14	5	5	5	5	3	5	28
15	4	4	4	3	5	4	24
16	5	3	5	5	3	5	26
17	3	4	5	5	5	5	27

18	5	5	5	4	4	5	28
19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	5	4	5	5	5	29
21	5	5	3	5	4	5	27
22	5	5	5	5	3	5	28
23	4	4	5	4	4	5	26
24	5	5	5	5	3	4	27
25	4	4	5	5	4	4	26
26	4	4	5	4	5	5	27
27	5	5	5	5	3	3	26
28	5	5	5	5	5	4	29
29	3	3	5	5	5	5	26
30	3	3	5	5	5	5	26
31	5	5	5	5	1	2	23
32	5	4	4	4	3	4	24
33	4	4	5	5	5	4	27
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	5	5	4	4	26
36	5	5	5	5	2	2	24
37	5	2	5	5	2	5	24
38	5	5	5	4	2	3	24
39	5	5	5	4	3	2	24
40	5	5	5	5	3	3	26
41	5	4	4	4	2	5	24
42	3	3	5	5	5	3	24
43	5	5	4	4	5	4	27
44	5	5	5	5	3	3	26
45	4	5	4	5	4	5	27
46	5	4	5	4	4	4	26
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	5	5	3	4	4	26
49	4	4	4	4	5	5	26
50	5	5	2	3	3	5	23
51	5	5	5	2	3	4	24
52	5	5	5	4	3	5	27
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	4	5	5	3	26
55	5	5	5	3	3	3	24

56	5	5	5	3	3	3	24
57	5	4	4	5	4	4	26
58	5	4	3	5	5	5	27
59	5	5	5	5	3	5	28
60	3	5	5	5	5	5	28
61	5	5	4	5	4	3	26
62	4	5	5	5	2	2	23
63	5	5	4	4	4	5	27
64	5	5	5	5	4	2	26
65	5	5	5	4	4	3	26
66	4	4	4	4	5	5	26
67	5	5	4	3	3	5	25
68	5	5	5	5	2	3	25
69	5	5	3	5	3	5	26
70	5	5	5	5	4	3	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	5	3	3	26
73	5	5	5	4	3	5	27
74	5	5	5	5	4	5	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	4	3	5	5	5	3	25
77	5	4	4	4	3	4	24
78	3	3	3	4	4	5	22
79	5	5	2	2	3	2	19
80	3	4	2	2	4	4	19
81	5	4	5	2	2	5	23
82	5	5	5	5	3	5	28
83	5	5	5	5	4	2	26
84	4	3	5	5	2	4	23
85	5	5	5	5	3	3	26
86	5	5	2	5	5	5	27
87	5	5	5	5	2	2	24
88	4	4	5	5	2	3	23
89	5	5	5	3	2	4	24
90	5	5	4	3	3	3	23
91	3	3	4	4	5	5	24
92	5	5	5	2	3	3	23
93	5	5	5	5	5	4	29

94	5	5	5	5	5	4	29
95	4	5	5	5	4	5	28
96	5	3	3	5	4	5	25
97	4	4	4	4	4	3	23
98	4	5	4	5	5	5	28
99	5	5	5	3	3	5	26
100	4	4	2	4	5	4	23
101	4	4	2	4	2	4	20
102	5	5	4	4	4	5	27
103	5	5	5	5	5	5	30
104	5	5	3	5	3	5	26
105	4	4	4	4	4	4	24
106	5	4	3	3	4	5	24
107	3	3	5	5	4	5	25
108	4	4	2	5	5	4	24
109	5	3	5	5	4	3	25
110	5	5	4	4	2	2	22
111	5	2	4	5	5	5	26
112	4	4	5	5	2	4	24
113	4	4	4	5	5	5	27
114	5	5	5	5	3	5	28
115	4	4	4	3	5	4	24
116	5	3	5	5	3	5	26
117	3	4	5	5	5	5	27
118	5	5	5	4	4	5	28
119	4	5	5	5	5	5	29
120	5	5	4	5	5	5	29
121	5	5	3	5	4	5	27
122	5	5	5	5	3	5	28
123	4	4	5	4	4	5	26
124	5	5	5	5	3	4	27
125	4	4	5	5	4	4	26
126	4	4	5	4	5	5	27
127	5	5	5	5	3	3	26
128	5	5	5	5	5	4	29
129	3	3	5	5	5	5	26
130	3	3	5	5	5	5	26
131	5	5	5	5	1	2	23

132	5	4	4	4	3	4	24
133	4	4	5	5	5	4	27
134	5	5	5	5	5	5	30
135	4	4	5	5	4	4	26
136	5	5	5	5	2	2	24
137	5	2	5	5	2	5	24
138	5	5	5	4	2	3	24
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	4	5	2	5	2	2	20
2	5	4	5	4	5	3	26
3	5	5	5	5	4	2	26
4	4	4	5	5	4	4	26
5	3	3	3	5	5	5	24
6	5	5	5	3	3	3	24
7	5	4	5	3	3	4	24
8	5	4	3	4	3	5	24
9	4	3	4	5	4	5	25
10	5	5	3	3	3	3	22
11	4	4	4	4	5	5	26
12	5	5	4	4	4	4	26
13	5	5	5	3	4	5	27
14	5	5	5	4	4	5	28
15	5	5	5	5	3	3	26
16	5	5	5	4	2	5	26
17	5	5	4	4	3	3	24
18	5	5	5	2	3	4	24
19	5	5	5	3	4	4	26
20	5	4	4	4	4	3	24
21	5	5	5	3	3	3	24
22	5	5	5	4	3	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	3	5	5	5	26
25	4	4	3	4	5	4	24
26	4	4	3	5	3	5	24
27	3	3	3	5	5	5	24
28	4	4	2	4	5	5	24
29	5	5	5	5	3	2	25
30	4	4	4	4	3	3	22

31	5	3	3	5	5	5	26
32	5	3	5	5	4	4	26
33	5	5	4	5	4	4	27
34	5	4	5	5	5	4	28
35	5	5	5	3	4	4	26
36	5	4	4	5	5	3	26
37	4	4	4	5	5	5	27
38	4	5	5	5	4	5	28
39	5	4	5	5	4	5	28
40	3	4	4	5	5	5	26
41	5	4	4	3	3	4	23
42	5	5	5	5	3	4	27
43	4	4	4	4	5	5	26
44	5	5	5	3	3	3	24
45	4	4	4	4	3	5	24
46	3	5	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	2	2	24
48	5	5	5	5	2	3	25
49	5	5	5	2	2	3	22
50	5	5	5	5	3	3	26
51	5	5	5	5	3	3	26
52	5	5	5	4	3	5	27
53	3	5	5	5	5	5	28
54	4	5	5	5	3	4	26
55	5	5	5	3	3	5	26
56	4	4	4	5	5	5	27
57	4	4	4	5	5	5	27
58	4	4	5	5	5	4	27
59	4	5	4	5	3	5	26
60	5	5	5	3	3	3	24
61	4	5	4	5	4	4	26
62	5	5	5	5	2	4	26
63	5	5	4	4	4	3	25
64	4	4	4	4	5	5	26
65	5	5	5	2	4	5	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	4	4	5	25
68	5	5	5	4	3	5	27

69	4	4	4	4	5	5	26
70	4	4	5	4	5	5	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	4	2	5	26
73	5	5	5	5	5	2	27
74	5	5	5	5	5	4	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	5	5	5	2	3	25
77	5	5	5	5	2	2	24
78	5	5	5	2	2	3	22
79	4	4	5	2	2	2	19
80	4	3	3	3	4	2	19
81	5	4	3	4	3	4	23
82	5	5	5	3	4	5	27
83	4	4	5	5	5	3	26
84	3	4	4	5	4	3	23
85	4	4	4	5	5	4	26
86	5	5	5	5	2	5	27
87	4	4	4	4	5	3	24
88	5	5	5	5	2	2	24
89	5	5	5	5	2	2	24
90	5	4	5	4	3	2	23
91	5	3	4	4	3	5	24
92	5	5	3	4	3	5	25
93	4	5	5	5	5	5	29
94	5	5	5	5	5	4	29
95	4	3	4	5	5	5	26
96	5	5	5	3	3	4	25
97	5	4	5	3	3	3	23
98	4	5	4	5	5	5	28
99	5	5	5	5	2	2	24
100	3	5	3	4	3	5	23
101	4	5	2	5	2	2	20
102	5	4	5	4	5	3	26
103	5	5	5	5	4	2	26
104	4	4	5	5	4	4	26
105	3	3	3	5	5	5	24
106	5	5	5	3	3	3	24

107	5	4	5	3	3	4	24
108	5	4	3	4	3	5	24
109	4	3	4	5	4	5	25
110	5	5	3	3	3	3	22
111	4	4	4	4	5	5	26
112	5	5	4	4	4	4	26
113	5	5	5	3	4	5	27
114	5	5	5	4	4	5	28
115	5	5	5	5	3	3	26
116	5	5	5	4	2	5	26
117	5	5	4	4	3	3	24
118	5	5	5	2	3	4	24
119	5	5	5	3	4	4	26
120	5	4	4	4	4	3	24
121	5	5	5	3	3	3	24
122	5	5	5	4	3	5	27
123	5	5	5	5	5	5	30
124	4	4	3	5	5	5	26
125	4	4	3	4	5	4	24
126	4	4	3	5	3	5	24
127	3	3	3	5	5	5	24
128	4	4	2	4	5	5	24
129	5	5	5	5	3	2	25
130	4	4	4	4	3	3	22
131	5	3	3	5	5	5	26
132	5	3	5	5	4	4	26
133	5	5	4	5	4	4	27
134	5	4	5	5	5	4	28
135	5	5	5	3	4	4	26
136	5	4	4	5	5	3	26
137	4	4	4	5	5	5	27
138	4	5	5	5	4	5	28
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	5	5	3	4	4	5	26
2	5	5	5	3	3	5	26
3	5	4	4	5	4	3	25
4	4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	5	5	26

6	5	5	5	5	4	3	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	3	5	4	5	26
9	5	5	5	5	3	4	27
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	3	5	5	3	4	25
13	4	5	5	4	3	3	24
14	5	2	5	2	5	3	22
15	4	4	5	4	1	1	19
16	5	5	5	2	1	1	19
17	5	5	5	1	5	2	23
18	5	5	5	3	5	5	28
19	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	5	5	2	27
21	5	5	5	5	5	2	27
22	5	5	5	5	3	5	28
23	5	5	5	5	3	3	26
24	5	5	5	5	4	3	27
25	5	5	5	5	2	4	26
26	5	4	5	5	5	3	27
27	5	5	5	4	2	5	26
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	5	5	3	4	4	26
30	5	5	4	5	3	4	26
31	5	5	5	5	1	2	23
32	4	4	5	5	4	5	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	2	4	5	5	5	5	26
35	4	4	4	4	5	5	26
36	5	5	5	3	3	4	25
37	5	5	5	5	3	3	26
38	3	3	5	5	5	3	24
39	5	5	5	5	2	2	24
40	5	5	5	5	2	4	26
41	5	5	4	5	2	3	24
42	3	3	4	4	5	5	24
43	3	5	5	5	4	5	27

44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	3	3	26
46	4	5	5	4	2	4	24
47	3	5	5	4	2	5	24
48	5	5	5	3	2	4	24
49	5	5	5	5	2	2	24
50	5	5	5	2	3	5	25
51	4	5	3	3	3	4	22
52	4	5	4	4	5	4	26
53	5	5	5	5	3	3	26
54	5	5	5	5	3	3	26
55	4	5	4	5	4	3	25
56	5	5	5	4	3	2	24
57	5	5	5	4	5	3	27
58	5	4	5	5	3	5	27
59	5	5	5	5	3	3	26
60	5	5	5	2	3	4	24
61	5	5	5	2	4	5	26
62	4	5	5	4	4	4	26
63	4	5	4	4	5	4	26
64	4	5	5	4	2	4	24
65	4	4	5	4	5	4	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	5	5	5	3	3	25
68	4	4	4	5	5	5	27
69	3	3	5	5	5	5	26
70	5	5	5	4	3	5	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	5	3	3	26
73	5	5	5	5	2	5	27
74	5	5	5	5	5	4	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	5	5	3	3	4	25
77	5	5	5	3	3	3	24
78	5	5	5	5	1	1	22
79	4	1	5	5	2	2	19
80	5	5	2	2	2	3	19
81	4	4	4	4	4	3	23

82	4	5	5	5	5	4	28
83	3	3	5	5	5	5	26
84	4	4	4	4	4	3	23
85	5	5	5	3	4	4	26
86	5	5	5	5	3	4	27
87	5	5	4	5	4	1	24
88	5	5	5	4	1	4	24
89	5	5	5	1	4	1	21
90	5	5	5	4	2	2	23
91	4	4	4	4	3	5	24
92	5	5	3	3	3	4	23
93	5	5	5	4	3	5	27
94	4	4	5	5	5	4	27
95	4	4	5	5	5	5	28
96	5	5	4	4	2	5	25
97	5	5	2	2	2	5	21
98	5	5	5	5	5	3	28
99	5	4	4	4	4	4	25
100	5	5	3	3	3	4	23
101	5	5	3	4	4	5	26
102	5	5	5	3	3	5	26
103	5	4	4	5	4	3	25
104	4	4	4	4	4	5	25
105	4	4	4	4	5	5	26
106	5	5	5	5	4	3	27
107	5	5	5	5	5	5	30
108	5	4	3	5	4	5	26
109	5	5	5	5	3	4	27
110	5	5	5	5	5	4	29
111	5	5	5	5	5	5	30
112	5	3	5	5	3	4	25
113	4	5	5	4	3	3	24
114	5	2	5	2	5	3	22
115	4	4	5	4	1	1	19
116	5	5	5	2	1	1	19
117	5	5	5	1	5	2	23
118	5	5	5	3	5	5	28
119	5	5	5	5	5	4	29

120	5	5	5	5	5	2	27
121	5	5	5	5	5	2	27
122	5	5	5	5	3	5	28
123	5	5	5	5	3	3	26
124	5	5	5	5	4	3	27
125	5	5	5	5	2	4	26
126	5	4	5	5	5	3	27
127	5	5	5	4	2	5	26
128	5	5	5	5	5	4	29
129	5	5	5	3	4	4	26
130	5	5	4	5	3	4	26
131	5	5	5	5	1	2	23
132	4	4	5	5	4	5	27
133	4	4	4	5	5	4	26
134	2	4	5	5	5	5	26
135	4	4	4	4	5	5	26
136	5	5	5	3	3	4	25
137	5	5	5	5	3	3	26
138	3	3	5	5	5	3	24
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	4	5	5	2	3	24
2	4	4	4	5	5	5	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	2	5	26
5	4	5	5	4	3	3	24
6	5	5	5	2	2	5	24
7	4	4	5	4	3	4	24
8	5	5	5	4	2	3	24
9	4	4	4	4	5	5	26
10	5	4	5	5	2	3	24
11	5	5	5	5	2	2	24
12	5	5	5	5	3	4	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	3	3	26
15	5	4	5	2	4	4	24
16	5	4	4	5	2	4	24
17	5	4	5	3	3	4	24
18	3	4	5	5	5	2	24

19	5	5	5	5	2	3	25
20	5	5	5	1	1	5	22
21	4	5	4	5	5	3	26
22	4	3	5	5	4	5	26
23	4	4	4	5	5	5	27
24	5	5	5	5	5	3	28
25	4	3	4	5	5	5	26
26	5	5	5	3	3	5	26
27	5	4	5	4	4	5	27
28	5	5	5	5	3	5	28
29	5	5	4	5	5	4	28
30	5	5	5	5	3	3	26
31	5	5	5	3	2	3	23
32	5	5	5	5	5	2	27
33	2	5	5	5	4	5	26
34	5	5	5	5	4	2	26
35	5	5	5	5	3	3	26
36	5	5	5	5	3	2	25
37	5	5	5	5	2	2	24
38	4	4	4	4	5	4	25
39	5	5	5	5	2	2	24
40	5	5	5	2	3	5	25
41	5	5	5	5	4	1	25
42	4	4	4	4	4	2	22
43	4	3	5	4	2	2	20
44	5	5	5	5	3	3	26
45	5	5	5	4	4	3	26
46	5	5	5	5	5	2	27
47	5	5	5	5	4	4	28
48	5	5	5	5	5	3	28
49	5	5	5	3	3	5	26
50	5	5	5	2	3	3	23
51	4	4	5	4	5	5	27
52	4	5	5	3	4	5	26
53	5	4	5	4	5	3	26
54	5	5	5	5	3	3	26
55	5	5	5	3	5	2	25
56	5	5	5	3	3	3	24

57	5	5	5	4	3	5	27
58	5	5	5	5	3	4	27
59	5	5	5	3	5	3	26
60	5	5	5	3	3	3	24
61	5	5	5	2	4	5	26
62	5	5	5	5	2	4	26
63	5	5	5	5	3	3	26
64	5	4	5	5	3	2	24
65	5	5	5	5	3	3	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	3	4	3	25
68	5	4	5	4	5	4	27
69	5	5	5	5	2	4	26
70	5	4	4	4	5	5	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	5	5	26
73	4	4	4	5	5	5	27
74	5	5	5	5	4	5	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	3	3	5	5	5	4	25
77	5	5	2	2	5	5	24
78	5	5	5	1	2	4	22
79	5	5	1	2	5	1	19
80	3	5	5	3	1	2	19
81	3	5	5	3	3	4	23
82	5	5	5	5	5	3	28
83	5	5	5	5	3	3	26
84	5	3	5	4	3	3	23
85	5	2	5	4	5	5	26
86	5	5	5	5	2	5	27
87	5	5	5	2	2	5	24
88	5	5	5	2	5	2	24
89	5	4	5	3	1	3	21
90	5	5	5	2	2	4	23
91	5	5	4	5	2	3	24
92	5	5	5	2	2	4	23
93	5	4	5	4	4	5	27
94	5	5	5	5	5	2	27

95	5	5	5	5	3	5	28
96	5	5	5	2	3	5	25
97	5	5	5	2	2	2	21
98	5	5	5	5	5	3	28
99	5	5	5	5	3	2	25
100	5	5	5	3	3	2	23
101	5	4	5	5	2	3	24
102	4	4	4	5	5	5	27
103	5	5	5	5	5	5	30
104	5	5	5	4	2	5	26
105	4	5	5	4	3	3	24
106	5	5	5	2	2	5	24
107	4	4	5	4	3	4	24
108	5	5	5	4	2	3	24
109	4	4	4	4	5	5	26
110	5	4	5	5	2	3	24
111	5	5	5	5	2	2	24
112	5	5	5	5	3	4	27
113	5	5	5	5	5	5	30
114	5	5	5	5	3	3	26
115	5	4	5	2	4	4	24
116	5	4	4	5	2	4	24
117	5	4	5	3	3	4	24
118	3	4	5	5	5	2	24
119	5	5	5	5	2	3	25
120	5	5	5	1	1	5	22
121	4	5	4	5	5	3	26
122	4	3	5	5	4	5	26
123	4	4	4	5	5	5	27
124	5	5	5	5	5	3	28
125	4	3	4	5	5	5	26
126	5	5	5	3	3	5	26
127	5	4	5	4	4	5	27
128	5	5	5	5	3	5	28
129	5	5	4	5	5	4	28
130	5	5	5	5	3	3	26
131	5	5	5	3	2	3	23
132	5	5	5	5	5	2	27

133	2	5	5	5	4	5	26
134	5	5	5	5	4	2	26
135	5	5	5	5	3	3	26
136	5	5	5	5	3	2	25
137	5	5	5	5	2	2	24
138	4	4	4	4	5	4	25

LAMPIRAN 5

1. UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA (X1)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.983**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.881**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.881**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.947**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.946**	.828**	.881**	.881**	.947**	1	.954**

	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.983**	.939**	.934**	.975**	.959**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

2. UJI VALIDITAS VARIABEL DESKRIPSI PEKERJAAN (X2)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.937**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.621	.621	.621	.621	.937**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.055	.055	.055	.055	.000		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10

Total	Pearson	.963**	.963**	.963**	.963**	.935**	.808**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

3. UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.899**	.914**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.815**	.964**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.674*	.874**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.033	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.899**	.955**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.899**	.955**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson	.899**	.815**	.674*	.899**	.899**	1	.928**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.033	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10

Total	Pearson	.914**	.964**	.874**	.955**	.955**	.928**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	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. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.992**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.992**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.992**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.992**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.992**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson	.764*	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.838**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10

Total Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.992**	.838**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
N	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 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	6

2. Hasil Uji Reliabilitas Deskripsi Pekerjaan (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	6

3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	6

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja pekerja(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	6

LAMPIRAN 7

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Pegawai
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	138	138
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

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

Correlations

		Deskripsi Pekerjaan	Kinerja Pegawai
Deskripsi Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	138	138
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

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

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.433**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	138	138
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	138	138

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

1. Hasil Uji Korelasi Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.652	3	92.884	37.985	.000 ^b
	Residual	327.667	134	2.445		
	Total	606.319	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Deskripsi Pekerjaan, Stres Kerja

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja pekerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.041	1.654		6.676	.000
	Stres Kerja	.560	.064	.600	8.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja pekerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.635	1.883		6.177	.000

Deskripsi Pekerjaan	.545	.074	.534	7.367	.000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pekerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.787	1.736		9.095	.000
	Kepuasan Kerja	.378	.068	.433	5.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Deskripsi Pekerjaan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kepuasan Kerja	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.447	1.56374

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Stres Kerja

LAMPIRAN 10

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Deskripsi Pekerjaan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kepuasan Kerja	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.652	3	92.884	37.985	.000 ^b
	Residual	327.667	134	2.445		
	Total	606.319	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Deskripsi Pekerjaan, Stres Kerja

LAMPIRAN 11

Titik Presentase Distribusi r

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380

Titik Presentase Distribusi t

Pr \ Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi f

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU 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, 9 bulan Juni tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk. I/IVb
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
Jabatan Akademik : lektor
Pangkat / Golongan: Penata IIIc
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

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

Nama : Susi Susanti
NIM : 19.51.0117
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM KAB. SEMARANG

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	25 Oktober 2022	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	28 November 2022	Acc Bab 1
3	Instrumen penelitian	7 Maret 2023	Acc Bab 2, 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	27 Maret 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	17 Mei 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	2 Mei 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	25 Juni 2023	Acc Bab 4 & 5

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

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

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

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, Jumat tanggal, 9 bulan Juni tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina TK. I/IVb
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata IIIc
Bertugas sebagai : Anggota

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

Nama : Susi Susanti
N I M : 19.51.0117
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI ULAM KAB. SEMARANG

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,11 Equivalent = A

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

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Anggota,

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



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