

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS
PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
MEDAN UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA MAHASISWA : RIZKY PRADA PADANG
NPM : 71180312179
PROGRAM PENDIDIKAN: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

MEDAN

2022



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Sisingamangaraja-Teladan Medan 20217
Telp. (061) 7869880 Fax. (061)7869880



PENGESAHAH SKRIPSI

Panitia Ujian Strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, dalam ujian sidang meja hijau yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 Juni 2022, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	:	Rizky Prada Padang
No. NPM	:	71180312169
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	MSDM
Judul Skripsi	:	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Medan Utara.
Dinyatakan	:	Lulus, dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Diketahui Oleh:
Panitia Sidang

Ketua

Sekretaris

Dr.Eddi Suprayitno,S.E.,M.M.

Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si.

Disetujui Oleh:
Ketua Sidang

Dr.Eddi Suprayitno,S.E.,M.M

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Bakhtiar,S.E., M.Si.

Julkarnain,S.Ag.,S.E.,M.M

Kata Pengantar

Bismillahirrahmanirrahim

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang mana sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Skripsi ini berjudul : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Medan Utara.

Skripsi ini diajukan sebagai dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan program studi di S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Yanhari Jamaluddin, MAP sebagai Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Ibu Dr.Hj.Safrida.,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Dr.Supriadi,SE.,M.M.,M.Si sebagai ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak H. Bakhtiar, S.E.,M.Si sebagai anggota komisi pembimbing 1 yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.

5. Bapak Julkarnain, S.Ag.,S.E.,M.M. sebagai anggota komisi pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
6. Kepala kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Medan Utara.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dan seluruh rekan-rekan yang namanya tidak dapat disebut satu persatu.
8. Papa dan Mama saya yang senantiasa mendoakan serta mendukung saya dalam setiap pencapaian untuk kehidupan dan cita-cita saya.
9. Keluarga saya yang selalu memotivasi dan menyemangati saya dalam pembuatan skripsi ini.
10. Dan teman-teman seperjuangan yang selalu setia menemani membantu dan mendukung segala kegiatan positif yang saya lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dan kelemahan dari Skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar proposal skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Akhirnya atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapan terima kasih.

Medan, Juni 2022

Penulis,

Rizky Prada Padang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II. LANDASAN TEORI	12
2.1 Uraian Teoritis	12
2.1.1 Stres Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja	12
2.1.1.2 Penyebab Stres Kerja	14
2.1.1.3 Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja	18
2.1.1.4 Mengatasi Stres Kerja	18
2.1.2 Motivasi Kerja Pegawai	19
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Pegawai	19
2.1.2.2 Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi Kerja	21
2.1.2.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi	22
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.1.3 Kinerja Pegawai	25
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	25
2.1.3.2 Faktor-faktor Yg Mempengaruhi Pencapaian Kerja	26
2.1.3.4 Fakor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	27
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Konseptual.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	33
3.1.2 Objek Penelitian.....	33
3.1.3 Waktu Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.2.1 Populasi	34

3.2.2 Sampel	35
3.3 Operasional Variabel	35
3.3.1 Stres Kerja	35
3.3.2 Motivasi Kerja	36
3.3.3 Kinerja Pegawai	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1 Analisis Deskripsi	39
3.6. Uji Kualitas Data	40
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reabilitas	41
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.3.1 Uji Normalitas	42
3.6.3.2 Uji Linearitas.....	42
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	43
3.6.4 Uji Hipotesis	43
3.6.4.1 Uji T (Persial).....	43
3.6.4.2 Uji F (Simultan)	44
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB VI Gambaran Umum Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi	
Daerah Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Pajak	46
4.1 Latar Belakang.....	46
4.1.1 Sejarah Umum Dinas PUPT BPPRD Medan Utara.....	46
4.1.2 Dasar Hukum UPT SAMSAT Medan Utara	47
4.1.3 Peranan Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.....	50
4.1.4 Kinerja Teknis UPT BPPRD Medan Utara UPT SAMSAT	
Medan Utara	51
4.1.5 Visi, Misi, Motto, Strategi dan Komitmen UPT BPPRD	
SAMSAT Medan Utara	51
4.1.6 Logo Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Utara	52
4.1.7 Struktur Organisasi UPT BPPRD SAMSAT Medan Utara	53
4.1.8 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi UPT Dispenda	
Putri Hijau.....	54
4.1.9 Wilayah Kerja.....	57
BAB V Analisis dan Evaluasi	58
5.1 Pembahasan	58
5.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas	58
a. Uji Validitas	58
b. Uji Reabilitas.....	62
5.1.2 Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Linearitas.....	64

5.1.3 Hasil Analisis Regresi	66
a. Perhitungan Regresi Linear Berganda	66
b. Uji T (Persial).....	67
c. Uji F (Simultan).....	68
d Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
BAB VI Kesimpulan Dan Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Karakteristik Populasi Berdasarkan Unit Kerja.....	32
Tabel 3.3 Defenisi Operasional, Indikator, Item dan Skala.....	35
Tabel 4.1 UPTD Kota Medan Unit Wilayah Kerja.....	57
Tabel 5.1 Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	58
Tabel 5.2 Uji Validitas Motivasi kerja.....	59
Tabel 5.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 5.4 Uji Reabilitas Variabel.....	62
Tabel 5.5 Hasil Output Uji Normalitas dengan One Sampel Kolmogrov-Smirnov.....	63
Tabel 5.6 Uji Linearitas Kemampuan Kerja.....	63
Tabel 5.7 Uji Linearitas Motivasi Kerja.....	65
Tabel 5.8 Hasil Perhitungan Linear Berganda.....	66
Tabel 5.9 Uji T (Persial).....	67
Tabel 5.10 Uji F (Simultan).....	68
Tabel 5.11 Uji Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

2.1 Penelitian Terdahulu	24
2.2 Gambar Kerangka Konseptual.....	24
4.1 Gambar Logo Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.....	52
4.2 Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Teknis UPT SAMSAT.....	54

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegaran. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Dewi, Sintya., wibawa, I Made Artha. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud, ISSN : 2302-8912, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606
- Enhassi, A.,El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. 2015. Job Stress, Job Burnout, and Safety Performance in The Palestinian Construction Industry.Journal of Financial Management of Property and Construction, 20(2), 170-178.doi: <https://doi.org/10.1108/JFMP-01-2015-0004>
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*(Cet. 1). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Akasara.\
- Hidayah, R. U., & Nazaruddin, I. 2017. The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture and Job Discipline on Employees Performance.ICoSI 2014, 255-262. https://doi.org/10.1007/978-981-287-661-4_26
- indra kurniawan. (2019). analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. 2015.Factors affecting the employee's performance: A case study of banking sector in Pakistan. European Journal of Business and Social Sciences, 4(8), 309-318.Diambil dari<http://www.ejbss.com>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara.Anwar.Prabu; 2020 Manajemen Sumber Daya Manusia. 10 Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mumbi, E. G., & Makori, M. 2015. Influence of Employees Motivation on Organizational Performance in Government Ministries in Kenya: A Case of Ministry, of Agriculture, Livestock and Fisheries.Strategic Journal of Business & Change Management, 2(86), 1119-1163. Diambil dari<http://strategicjournals.com>
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi* (edisi ke e). Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2016. Perilaku Organisasi, (Edisi ke-16). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (Ed. 17). Amerika Serikat: Pearson.
- Sedarmayanti. (2016). *Good Governance (Kepemimpinan Yang Baik)*. Manda Maju.
- shafiq, S & Hamza, S. (2017). *the effect of training and development on employee*

- perfomance in private company.*, 2(2), 42–56.
- Simanjuntak. 2015. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Steven, H. J. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. alfabeta.
- Priansa, D. J. 2017b. Perilaku Organisasi Bisnis(Cet. 1). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Warni, S. 2016. Mengelola Stress di Tempat Kerja. Zahir Accounting. Diambil dari <https://zahiraccounting.com/id/blog/mengelola-stress-di-tempat-kerja/>
- Zunaidah, N. &. (n.d.). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pt Perkebunana Minanga Ogan Baturaja*.

Lampiran 1 : Kuisioner**KUISIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat :

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang “ PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA ”. Kali ini saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisioner. Berikut kuisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dengan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan kuisioner ini, mohon Saudara mengeisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Umur :

Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan subjektif.

Stres Kerja
X1

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Situasi baru dan Asing						
1.	Struktur organisasi sering berubah-ubah					
2.	Pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan dasar pengetahuan pekerja.					
3.	Pekerjaan sering di lakukan pembaharuan.					
4.	Suasana pekerjaan kurang nyaman.					
5.	Pegawai sering mengalami tekanan atas kebijakan-kebijakan baru.					
Ancaman Pribadi						
6.	Pegawai selalu di awasi oleh pimpinan langsung					
7.	Pegawai di beri kebebasan dalam bekerja.					
8.	Disiplin di kantor sangat ketat					
9.	Cctv setiap sudut ruangan kantor					
10.	Pimpinan sering turun untuk melihat kinerja pegawai secara langsung					
Percepatan						
11.	Tuntutan pekerjaan selalu di dadakan.					
12.	Pekerjaan yang diberikan menggunakan target penyelesaian					
13.	Pegawai sering lembur karena tugas masih ada yang belum selesai.					
14.	Tuntutan pekerjaan lebih besar dan selalu di beri waktu yang sempit dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
Ambiguitas						
15	Pegawai sering bingung atas tugas yang di arahkan oleh pimpinan.					
16.	Pegawai ragu dalam melaksanakan tugas.					
17.	Tidak adanya penjelasan mengenai tugas yang di perintahkan.					
Umpam Balik						
18.	Pekerjaan tidak Sesuai dengan SOP atau ketentuan yang berlaku.					
19.	Tugas tidak standar ketentuan dari pusat.					
20.	Tidak ada bentuk prestasi dalam pekerjaan.					

Motivasi Kerja

X2

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Motivasi Internal						
1.	Setiap pegawai berharap kehidupan layak dalam setiap usaha yang iya lakukan					
2.	Pegawai sangat yakin akan usaha yang iya lakukan selama iya bekerja di tempat ini.					
3.	Bekerja di tempat saat ini kurang meyakinkan untuk mendapatkan kelayakan dalam hidup.					
4.	Kesejahteraan merupakan ukuran dalam pegawai saat ini.					
5.	Masa depan keluarga tergantung pada pekerjaan saat ini.					
6.	Hanya ini satu-satunya pekerjaan yang pegawai dapatkan.					
7.	Dengan pekerjaan ini saya mampu membeli apapun yang saya mau.					
8.	Semenjak saya kerja di tempat ini, saya mampu membeli barang-barang yang menunjukkan saya orang kaya.					
9.	Pegawai sering mendapatkan penghargaan setiap bulannya.					
10.	Pegawai yang baik akan mendapatkan reward setiap tahunnya.					
11.	Penghargaan tidak penting bagi saya.					
Motivasi Eksternal						
12.	Lingkungan pekerjaan sangat mendukung untuk meningkatkan produktifitas saya.					
13.	Saya selalu di support oleh teman-teman kerja ketika menerima tugas yang berat.					
14.	Gaji sangat mencukupi					
15.	Pegawai sering menerima bonus tambahan dari kantor					
16.	Gaji di kantor relative sama					
17.	Saya memiliki atasan yang baik.					
18.	Pegawai sering di beri penghargaan dalam menyelesaikan tugas.					
19.	Saya di beri jabatan sesuai dengan yang saya inginkan.					
20.	Saya berharap suatu saat nanti mendapatkan jabatan yang baik					

Kinerja Pegawai

Y

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kinerja Individual						
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya					
2.	saya tidak pernah kesulitan dengan tugas-tugas yang diberikan					
3.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang disediakan oleh pihak kantor					
4.	Saya sudah terbiasa dengan tugas-tugas yang telah di berikan oleh pihak atasan.					
5.	Saya memiliki keahlian yang tidak dimiliki oleh teman kerja saya.					
6.	Saya senang dengan lingkungan kerja saya					
Kinerja Psikologis						
7.	saya selalu aktif memberi masukan dalam rapat kerja					
8.	Saya males dalam menghadiri rapat					
9.	Saya selalu menggunakan Hp ketika atasan saya memberi pengarahan					
10.	Saya selalu mengedepankan moral dalam setiap tindakan.					
11.	Saya selalu menghargai seluruh orang-orang yang ada di kantor					
12.	Saya malas ketika di tuntut untuk ikut pelatihan					
13.	Saya selalu ikut serta dalam setiap kegiatan kantor					
14.	Pimpinan selalu memberikan inspirasi kepada saya					
15.	Saya suka dengan perubahan-perubahan yang membangun kompetensi saya.					
Kinerja Organisasi						
16.	Setiap pegawai selalu berkerja sama dalam menjalankan tugas.					
17.	Setiap pegawai satu komando atas perintah pimpinan.					
18.	Struktur yang dibentuk sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai					
19.	Setiap sub bagian memiliki penilaian masing-masing					
20.	Pimpinan selalu memberikan apresiasi bagi sub bagian yang terbaik					

Hasil kuesioner stress kerja

R	STRES KERJA																				S
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52
2	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	62
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	66
4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52
5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	70
6	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	48
7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	24
8	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	52
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	30
11	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	48
12	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	76
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	46
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	56
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	46
18	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	48
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
20	3	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	4	2	46
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
23	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	72
24	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	46
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
26	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	72
27	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64
28	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	68
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
30	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	50
31	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	72
32	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64
33	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	68
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
36	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52
37	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	62
38	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	66
39	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	52
40	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	70

41	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	48
42	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	24
43	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	52
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
45	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	30
46	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	48
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	76
48	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	46
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	56
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
52	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	46
53	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	48
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
55	3	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	4	2	46
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
58	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	72
59	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	46
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
61	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	72
62	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64
63	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	68
64	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	76
65	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	50
66	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	72
67	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64
68	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	68
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	76
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
71	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	72
72	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64
73	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	68
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	76

Hasil kuesioner motivasi kerja

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
42	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	54		
43	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	42		
44	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	62	
45	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	66	
46	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	44		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
48	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	48		
49	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	34		
50	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	54		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
52	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	34		
53	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42		
54	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	46		
55	1	2	3	2	4	1	3	2	3	1	1	2	3	2	4	1	3	2	3	1	44	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
57	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	46		
58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56		
59	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	44		
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40		
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	76		
62	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	66	
63	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	62	
64	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	64		
65	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	52	
66	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	44		
67	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	52		
68	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	48	
69	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	54
70	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	54	
71	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	44	
72	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	52	
73	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	48	
74	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	54
75	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	54	

Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	
42	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	52
43	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	46
44	1	1	3	4	3	4	3	3	4	4	1	1	3	4	3	4	3	3	4	4	60	
45	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	68
46	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	52
47	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	66
48	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	46
49	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	24
50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
52	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	30
53	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	48
54	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	58
55	2	2	3	1	1	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	2	3	2	4	4	4	48
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	72
59	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	46
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
61	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	68
62	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	68	
63	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	66	
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78	
65	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	50
66	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	68
67	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	68
68	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	66
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
70	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	50
71	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	68
72	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	68
73	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	66
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
75	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	50	

HASIL PENGOLAHAN DATA STRES KERJA (X₁), MOTIVASI KERJA (X₂) DAN KINERJA PEGAWAI (Y) PENELITI RIZKY PRADA PADANG

A. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. UJI VALIDITAS

a. Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

Item _5	Pearso n Correla tion	.575 **	.793 **	.575 **	.773 **	1	.859 **	.575 **	.546 **	.290 *	.546**	.575**	.793**	.575**	.773**	1.00 0**	.859**	.575**	.546**	.290*	.546**	.80 7**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.00 0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item _6	Pearso n Correla tion	.521 **	.680 **	.521 **	.738 **	.859 **	1	.521 **	.530 **	.381 **	.530**	.521**	.680**	.521**	.738**	.859**	1.00 0**	.521**	.530**	.381**	.530**	.77 5**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.00 0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item _7	Pearso n Correla tion	1.00 0**	.702 **	1.00 0**	.725 **	.575 **	.521 **	1	.604 **	.693 **	.604**	1.00 0**	.702**	1.00 0**	.725**	.575**	.521**	1.00 0**	.604**	.693**	.604**	.91 1**
	Sig. (2-tailed)	0.00 0	.000	0.00 0	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00 0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item _8	Pearso n Correla tion	.604 **	.497 **	.604 **	.627 **	.546 **	.530 **	.604 **	1	.274 *	1.00 0**	.604**	.497**	.604**	.627**	.546**	.530**	.604**	1.00 0**	.274*	1.00 0**	.76 2**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.017	0.00 0	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	0.00 0	.00 0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item _9	Pearso n Correla tion	.693 **	.384 **	.693 **	.419 **	.290 *	.381 **	.693 **	.274 *	1	.274*	.693**	.384**	.693**	.419**	.290*	.381**	.693**	.274*	1.00 0**	.274*	.62 7**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.012	.001	.000	.017		.017	.000	.001	.000	.000	.012	.001	.000	.017	0.00 0	.017	.00 0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item _10	Pearso n Correla tion	.604 **	.497 **	.604 **	.627 **	.546 **	.530 **	.604 **	1.00 0**	.274 *	1	.604**	.497**	.604**	.627**	.546**	.530**	.604**	1.00 0**	.274*	1.00 0**	.76 2**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	0.00 0	.017		.000	.000	.000	.000	.000	.000	0.00 0	.017	0.00 0	.00 0

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	0	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000			
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75		
Item_17	Pearson Correlation	1.000**	.702**	1.000**	.725**	.575**	.521**	1.000**	.604**	.693**	.604**	1.000**	.702**	1.000**	.725**	.575**	.521**	1	.604**	.693**	.604**	.911**	.911**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	.000	0.000	.000	.000	.000	0.000	.000	.000	.000	0.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_18	Pearson Correlation	.604**	.497**	.604**	.627**	.546**	.530**	.604**	1.000**	.274*	1.000**	.604**	.497**	.604**	.627**	.546**	.530**	.604**	1	.274*	1.000**	.762**	.762**	.762**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	0.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	0.000	.000	.000	.000		
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_19	Pearson Correlation	.693**	.384**	.693**	.419**	.290*	.381**	.693**	.274*	1.000**	.274*	.693**	.384**	.693**	.419**	.290*	.381**	.693**	.274*	1	.274*	.627**	.627**	.627**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.012	.001	.000	.017	0.000	.017	.000	.001	.000	.000	.012	.001	.000	.017	.000	.017	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_20	Pearson Correlation	.604**	.497**	.604**	.627**	.546**	.530**	.604**	1.000**	.274*	1.000**	.604**	.497**	.604**	.627**	.546**	.530**	.604**	1.000**	.274*	1	.762**	.762**	.762**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	0.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	0.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Skor_-	Pearson Correlation	.911**	.816**	.911**	.863**	.807**	.775**	.911**	.762**	.627**	.762**	.911**	.816**	.911**	.863**	.807**	.775**	.911**	.762**	.627**	.762**	.762**	.762**	.762**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	

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

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

b. Stres Kerja (X1)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Skor	
Item_1	Pearson Correlation	1	.571**	.401**	.611**	.314**	.575**	.168	.599**	.280*	.457**	1.000**	.571**	.401**	.611**	.314**	.575**	.168	.599**	.280*	.457**	.795**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.000	.149	.000	.015	.000	0.000	.000	.000	.006	.000	.149	.000	.015	.000	.000		
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_2	Pearson Correlation		.571**	1	.470**	.543**	.380**	.534**	.096	.459**	.163	.558**	.571**	1.000**	.470**	.543**	.380**	.534**	.096	.459**	.163	.558**	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.001	.000	.412	.000	.163	.000	.000	0.000	.000	.001	.000	.412	.000	.163	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_3	Pearson Correlation		.401**	.470**	1	.303**	.380**	.420**	.211	.217	.297**	.360**	.401**	.470**	1.000**	.303**	.380**	.420**	.211	.217	.297**	.360**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.008	.001	.000	.070	.061	.010	.001	.000	.000	0.000	.008	.001	.000	.070	.061	.010	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_4	Pearson Correlation		.611**	.543**	.303**	1	.491**	.418**	.441**	.496**	.252*	.431**	.611**	.543**	.303**	1.000**	.491**	.418**	.441**	.496**	.252*	.431**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008		.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.008	0.000	.000	.000	.000	.029	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_5	Pearson Correlation		.314**	.380**	.380**	.491**	1	.429**	.511**	.552**	.640**	.326**	.314**	.380**	.380**	1.000**	.429**	.511**	.552**	.640**	.326**	.676**	
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.006	.001	.001	.000	0.000	.000	.000	.000	.004	.000	

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75		
Item _6	Pearson Correlation	.575 **	.534 **	.420 **	.418 **	.429 **	1	.370 **	.565 **	.555 **	.584 **	.575 **	.534 **	.420 **	.418 **	.429 **	1.00 0 **	.370 **	.565 **	.555 **	.584 **	.795 **		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Item _7	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
	Pearson Correlation	.168	.096	.211	.441 **	.511 **	.370 **	1	.140	.788 **	.257 *	.168	.096	.211	.441 **	.511 **	.370 **	1.00 0 **	.140	.788 **	.257 *	.580 **		
Item _8	Sig. (2-tailed)	.149	.412	.070	.000	.000	.001		.231	.000	.026	.149	.412	.070	.000	.000	.001	0.00	.231	.000	.026	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item _9	Pearson Correlation	.599 **	.459 **	.217	.496 **	.552 **	.565 **	.140	1	.425 **	.359 **	.599 **	.459 **	.217	.496 **	.552 **	.565 **	1.00 0 **	.425 **	.359 **	.702 **			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.231		.000	.002	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.231	0.00 0	.000	.002	.000	.000	
Item _10	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
	Pearson Correlation	.280 *	.163	.297 **	.252 *	.640 **	.555 **	.788 **	.425 **	1	.360 **	.280 *	.163	.297 **	.252 *	.640 **	.555 **	.788 **	.425 **	1.00 0 **	.360 **	.689 **		
Item _11	Sig. (2-tailed)	.015	.163	.010	.029	.000	.000	.000	.000		.002	.015	.163	.010	.029	.000	.000	.000	.000	0.00 0	.002	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item _11	Pearson Correlation	.457 **	.558 **	.360 **	.431 **	.326 **	.584 **	.257 *	.359 **	.360 **	1	.457 **	.558 **	.360 **	.431 **	.326 **	.584 **	.257 *	.359 **	.360 **	1.00 0 **	.676 **		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.026	.002	.002		.000	.000	.001	.000	.004	.000	.026	.002	.002	0.00 0	.000	.000	.000
Item _11	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
	Pearson Correlation	1.00 0 **	.571 **	.401 **	.611 **	.314 **	.575 **	.168	.599 **	.280 *	.457 **	1	.571 **	.401 **	.611 **	.314 **	.575 **	.168	.599 **	.280 *	.457 **	.729 **		

Item_17	Pearson Correlation	.168	.096	.211	.441**	.511**	.370**	1.000**	.140	.788**	.257*	.168	.096	.211	.441**	.511**	.370**	1	.140	.788**	.257*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.149	.412	.070	.000	.000	.001	0.000	.231	.000	.026	.149	.412	.070	.000	.000	.001		.231	.000	.026	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_18	Pearson Correlation	.599**	.459**	.217	.496**	.552**	.565**	.140	1.000**	.425**	.359**	.599**	.459**	.217	.496**	.552**	.565**	.140	1	.425**	.359**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.231	0.000	.000	.002	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.231		.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_19	Pearson Correlation	.280*	.163	.297**	.252*	.640**	.555**	.788**	.425**	1.000**	.360**	.280*	.163	.297**	.252*	.640**	.555**	.788**	.425**	1	.360**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.015	.163	.010	.029	.000	.000	.000	.000	0.000	.002	.015	.163	.010	.029	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item_20	Pearson Correlation	.457**	.558**	.360**	.431**	.326**	.584**	.257*	.359**	.360**	1.000**	.457**	.558**	.360**	.431**	.326**	.584**	.257*	.359**	.360**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.026	.002	.002	0.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.026	.002	.002		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Skor_-	Pearson Correlation	.795**	.580**	.702**	.689**	.676**	.795**	.580**	.702**	.689**	.676**	.729**	.688**	.580**	.729**	.724**	.795**	.580**	.702**	.689**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	

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

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

c. Motivasi Kerja (X2)

Correlations

Item _18	Pearson Correlation	.650**	.529**	.583**	.648**	.559**	.545**	.351**	1.000**	.310**	.317**	.650**	.529**	.583**	.648**	.559**	.545**	.351**	1	.310**	.317**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	0.000	.007	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.007	.006	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item _19	Pearson Correlation	.298**	.347**	.668**	.409**	.209	.300**	.553**	.310**	1.000**	.564**	.298**	.347**	.668**	.409**	.209	.300**	.553**	.310**	1	.564**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000	.072	.009	.000	.007	0.000	.000	.009	.002	.000	.000	.072	.009	.000	.007	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Item _20	Pearson Correlation	.429**	.541**	.772**	.469**	.417**	.419**	.564**	.317**	.564**	1.000**	.429**	.541**	.772**	.469**	.417**	.419**	.564**	.317**	.564**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	0.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Skor -	Pearson Correlation	.783**	.747**	.704**	.597**	.708**	.834**	.869**	.862**	.847**	.820**	.783**	.747**	.704**	.597**	.708**	.834**	.869**	.862**	.847**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	

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

2. Uji Reliabilitas

a. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	20

b. Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	20

c. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	20

B. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.52	57.41	58.13
	Std. Deviation	9.449	12.669	13.276
	Absolute	.134	.124	.091
Most Extreme Differences	Positive	.134	.082	.089
	Negative	-.109	-.124	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159	1.077	.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136	.196	.559

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Linearitas

a. Stres Kerja (X1)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	2740.178	13	210.783	1.248	.269
Kinerja Pegawai *	Between Groups	Linearity	806.839	1	806.839	4.777
Stres Kerja		Deviation from Linearity	1933.339	12	161.112	.954
	Within Groups		10302.489	61	168.893	
	Total		13042.667	74		

b. Motivasi Kerja (X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	7755.810	15	517.054	5.770	.000
Kinerja Pegawai *	Between Groups	Linearity	2892.822	1	2892.822	32.283
Motivasi Kerja		Deviation from Linearity	4862.987	14	347.356	.876
	Within Groups		5286.857	59	89.608	
	Total		13042.667	74		

C. Uji Regresi Berganda

1. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	35.197	7.663		4.593	.000
1 Stres Kerja	.260	.208	.185	3.251	.002
Motivasi Kerja	.633	.155	.604	4.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3108.880	2	1554.440	11.267	.000 ^b
1 Residual	9933.786	72	137.969		
Total	13042.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

3. Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.738	.717	11.746

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai