

**HUBUNGAN PERSEPSI INDIVIDU TENTANG PEKERJAAN  
DAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT MUSIMAS MEDAN**  
(Studi Kuantitatif pada Karyawan PT MUSIMAS Medan)

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi  
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

**Oleh**

**M. SENDORO ZALUKHU**  
**NPM. 181804087**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

# UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Hubungan Persepsi Individu Tentang Pekerjaan dan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Musimas Medan (Studi Kuantitatif pada Karyawan PT Musimas Medan)

**N a m a** : M. Sendoro Zalukhu

**N P M** : 181804087

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. M. Rajab Lubis., MS**



**Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**

**Direktur**

  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

**Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons**

  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PASCASARJANA

**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Desember 2020

Yang menyatakan



M. Sendoro Zalukhu

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah,  
Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi,  
atas Takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar.  
Semoga keberhasilan ini menjadi langkah untuk menentukan masa depanku,  
dalam meraih cita-citaku.*

*Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini  
sebagai tanda bakti dan sayang saya kepada keluarga*

*Kedua orang tua saya "AKBP.Purn. E.Zalukhu S.Pd dan Dra. Irawati"*

*Abang saya "Rizky Kurniawan Zalukhu Amd.Kep &  
Rivandy Nugraha Zalukhu S.Sos"*

*Kakak saya "Hairunisa Novita Zalukhu, S.Pd,M.Pd"*

*Adik Saya "Bripda. Fahri Amin Zalukhu"*

*Yang tidak pernah berhenti memotivasi peneliti untuk meraih gelar Magister ini*

### **MOTTO**

“Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan ALLAH SWT”

(Q.S. Huud : 88)

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain"

(HR. Ahmad,ath-Thabrani)



### **UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS INI DI PERTAHANKAN DIDEPAN PANITIA PENGUJI TESIS**

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**Tanggal** : 19 Oktober 2020

**Nama** : M.Sendoro Zalukhu

**NPM** : 181804087

**Ketua** : Prof. Dr. Abdul Murad, M. Pd

**Sekretaris** : Dr. Abdul Haris, S. Ag, M. Si

**Anggota I** : Dr. M. Rajab Lubis, MS

**Anggota II** : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, Ma, M. Psi, M.H

**Penguji Tamu** : Prof. Dr. Lahmuddin, M.Ed

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini tepat pada waktunya.

Adapun judul dari laporan penelitian ini adalah “Hubungan Antara Persepsi Individu Tentang Pekerjaan Dan Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Musimas Medan”. Laporan penelitian ini merupakan suatu syarat untuk dapat memperoleh kesempatan mengadakan seminar hasil laporan penelitian dan kemudian dilanjutkan melakukan sidang meja hijau penelitian tesis.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan laporan penelitian ini. Keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amiiin.

**Medan, 18 Mei 2020**

**Penulis**

**M. SENNDORO ZALUKHU**

**NPM. 181804087**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan, karena akhirnya dapat diselesaikan karya yang sederhana ini dengan judul **“HUBUNGAN PERSEPSI INDIVIDU TENTANG PEKERJAAN DAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT MUSIMAS MEDAN”**.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan tidak terlepas bantuan dari berbagai pihak, sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng.,M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani. MS.
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty. MS., Kons. Sebagai ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis. MS. Selaku pembimbing I dalam penulisan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH Selaku pembimbing II dalam penulisan Tesis ini.
6. Kepada seluruh keluarga: kedua orang, Abang dan kakak Kandung Saya Serta teman special saya adinda Putri Diana Pohan,S.H yang mendukung dan selalu memberikan semangat kepada saya dengan doa dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini.

7. Teman – teman seperjuangan di pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area Rodia Afriza, Abang-abang senior & Komandan Emil Salim, Seniman, Romy Syahputra, Kak Venny Dkk : dari awal kali perkuliahan di pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area kita selalu ada baik suka dan duka dan saling memberikan dukunga satu sama lain walaupun banyak gejolak dalam perjalanan namun itu adalah sebuah rintangan yang harus kita lalui bersama hingga kita dapat menyelesaikan perkuliahan dan tesis ini dengan tepat waktu.
8. Tak lupa pula ucapan terima kasih kepada seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang selalu memberikan informasi dan mendukung administrasi perkuliahan ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan semoga ALLAH SWT melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah peneliti terima.

Medan, Desember 2020

Peneliti

M.Sendoro Zalukhu

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi.....	iii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Kerangka Teori.....	11
1. Persepsi Individu tentang Pekerjaan .....	11
a. Pengertian Persepsi .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	14
c. Proses Terbentuknya Persepsi.....	18
d. Sifat Persepsi.....	20
e. Aspek-Aspek Persepsi .....	22
2. Stres Kerja .....	23
a. Pengertian Stres Kerja .....	23
b. Aspek Stres Kerja.....	26
c. Faktor Stres Kerja .....	28
d. Dampak Stres Kerja.....	31
3. Prestasi Kerja .....	32
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	32
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	33
c. Indikator Prestasi Kerja .....	36
d. Aspek Pretasi Kerja .....	38
4. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Prestasi Kerja .....	
B. Penelitian Relevan .....	38
C. Rancangan Penelitian.....	39
D. Hipotesis.....	39

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel Populasi .....	45
D. Metode Pengumpulan Data.....	46
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	52
F. Metode Analisis Data.....	54
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1. Orientasi Kancuh.....	57
4.2. Persiapan Penelitian .....	71
4.3. Pelaksanaan Penelitian .....	69
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	72
4.5. Pembahasan .....	81
<b>BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
5.1. Kesimpulan .....	92
5.2. Saran.....	93
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>95</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Laporan Hasil Observasi .....	102
----------------------------------------	-----



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Laporan Hasil Observasi.....	102
----------------------------------------	-----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi .....	102
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba .....	104
Lampiran 3. Data Sebaran Angket.....	114
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Persepsi Tentang Pekerjaan).....	117
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Stres Kerja) .....	121
Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Prestasi Kerja).....	124
Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Persepsi tentang Pekerjaan.....	127
Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Stres Kerja .....	131
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Prestasi Kerja .....	135
Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Persepsi tentang Pekerjaan .....	139
Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Stres Kerja .....	141
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Prestasi Kerja.....	143
Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba .....	145
Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian .....	152
Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian .....	155
Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas .....	160
Lampiran 17. Uji Linearitas .....	164
Lampiran 18. Uji Hipotesis .....	167
Lampiran 19. Tabel Konsultasi .....	171
Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian.....	173

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI INDIVIDU TENTANG PEKERJAAN DAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT MUSIMAS MEDAN

SENDORO ZALUKHU  
NPM. 181804087

Dr. M. Rajab Lubis, MS.  
Dr. Sjahril Effendy, M.Si., MA., M.Psi., MH.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi individu tentang pekerjaan dan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan PT Musimas Medan. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah karyawan PT Musimas Medan sebanyak 186 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 47 orang, metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi individu tentang pekerjaan, stres kerja dan prestasi kerja. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan yang positif yang sangat signifikan skala persepsi individu tentang pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan PT. Musimas, yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,725$  dengan  $p < 0,01$ ; (2) ada hubungan positif yang signifikan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Musimas yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien  $r_{xy} = 0,711$  dengan  $p < 0,01$ ; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) hubungan yang signifikan persepsi individu tentang pekerjaan dengan dan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan/individu PT. Musimas yang ditunjukkan oleh koefisien  $F = 9,444$ ;  $R = 0,734$ ;  $R^2 = 0,539$  dengan  $p < 0,01$ . Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar 9,444 dan korelasi ketiga variabel yaitu  $R = 0,679$  sedangkan besaran pengaruh ketiganya  $R^2 = 0,539$  dengan  $p < 0,01$  dengan arti besaran pengaruh yaitu 53,9 %. Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah menggunakan analisis Regresi Berganda.

Kata kunci : persepsi individu tentang pekerjaan, stres kerja dan prestasi kerja

## THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL PERCEPTIONS OF WORK AND WORK STRESS WITH EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT PT. MEDAN SEASON

SENDORO ZALUKHU  
NPM. 181804087

Dr. M. Rajab Lubis, MS.  
Dr. Sjahril Effendy, M.Sc., MA., M.Psi., MH.

### ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between individual perceptions of work and job stress with the work performance of employees of PT Musimas Medan. The research method is quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables into two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The study population was the employees of PT Musimas Medan. The sampling technique used was proportional random sampling technique with a total sample size of 47 people, the data collection method used a scale of individual perceptions about work, job stress and job performance. Analysis of research data shows that (1) there is a very significant positive relationship between the scale of individual perceptions of work with the work performance of employees of PT. Musimas, which is indicated by the coefficient of  $r_{xy} = 0.725$  with  $p < 0.01$ ; (2) there is a significant positive relationship between job stress and work performance of employees of PT. Musimas is indicated by the coefficient coefficient  $r_{xy} = 0.711$  with  $p < 0.01$ ; For the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) a significant relationship between individual perceptions of work and job stress and work performance of employees / individuals of PT. Musimas is indicated by the coefficient  $F = 9,444$ ;  $R = 0.734$ ;  $R^2 = 0.539$  with  $p < 0.01$ . Furthermore, the standard error of estimate (SEE) is 9.444 and the correlation of the three variables is  $R = 0.679$ , while the magnitude of the effect of the three is  $R^2 = 0.539$  with  $p < 0.01$ , which means the amount of influence is 53.9%. The third hypothesis in this study is to use multiple regression analysis.

**Keywords:** individual perceptions of work, job stress and job performance

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dibentuk berdasarkan potensi dirinya, konsep ini didasari oleh pendapat Bakker, (2000:23-27) bahwa sebagai individu yang hidup di dunia memiliki kesadaran diri sebagai makhluk subjek yang otonom yang mampu menyadari, menghendaki, dan membangun diri. Berkaitan dengan proses membangun diri, pada bagian ini menjelaskan mengenai makna dari usaha diri individu untuk membangun diri. Proses membangun diri pada setiap diri individu menuntut diri melakukan usaha yang intensif dalam mengarahkan aktivitas kerja dengan potensi dirinya. Pernyataan ini sejalan dengan konsep filsafat menurut pendapat dari Heir Degger yang mengemukakan tentang kebebasan manusia bahwa manusia adalah makhluk yang bebas dan kebebasan untuk memilih. Hal ini didukung sebagaimana dikatakan Friedrich Nietzsche yaitu bahwa tiap individu mencari nilai-nilainya sendiri sebagai usaha menjembatani masa depannya. Untuk memperoleh masa depan yang baik, maka individu dituntut untuk melakukan pekerjaan sebagai bentuk usaha mencerahkan masa depannya.

Kiekegaard juga melakukan bahasan dan mengkaji pemikirannya dalam bidang eksistensi dengan mengajukan pernyataan bahwa manusia yang paling penting dan utama adalah keadaan dirinya atau eksistensinya. Selanjutnya pengetahuan individu tentang diri dan lingkungannya diperlukan untuk menetapkan pilihan yang sesuai dengan potensi diri individu tersebut (Manrihu,

1992: 71). Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap manusia memiliki kebebasan untuk menjalani kehidupan secara bebas untuk menentukan ke arah mana memposisikan dirinya pada aspek atau bidang tertentu yang dianggap sesuai dengan potensi dirinya yaitu pekerjaan. Kerja adalah bagian sentral di dalam kehidupan manusia. Dengan pikiran dan fungsi tubuhnya, manusia mengorganisir pekerjaan, membuat benda-benda yang dapat membantu pekerjaannya tersebut, dan menentukan tujuan akhir dari kerjanya. Dapat juga dikatakan bahwa kerja merupakan aktivitas yang hanya unik (dalam artian di atas) manusia. Kerja yang dilakukan manusia dalam kehidupan berkaidah dengan proses perkembangan karir.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi kerja merupakan hal yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas perusahaan baik secara proses maupun hasil pekerjaan yang dihasilkan. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut

lazim disebut motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri pada pasal 4 poin b yang berisikan tentang sikap yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil di negara Republik Indonesia adalah harus memiliki sikap atau perilaku kerja yang komitmen terhadap pekerjaannya. Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 3 Tahun 2019 yang berisikan tentang penanganan dan pengembangan komitmen kerja untuk peningkatan kontak kerja untuk kejelasan arah dan hasil pekerjaan. Ini dapat dijadikan konsep dasar bahwa prestasi kerja memang diwajibkan kepada setiap tenaga kerja di Indonesia untuk memaksimalkan hasil kerja naik dalam proses hingga tahap akhir dalam mengeluarkan suatu barang atau jasa.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Banyak perusahaan di Indonesia telah menemukan sebagian karyawannya memiliki prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Setiap perusahaan melakukan penarikan kesimpulan terhadap prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target

produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan sesuai dengan pendapat Wirawan (2009) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur secara kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Namun dalam penelitian ini perlu dilengkapi dengan teknik wawancara dan hasil observasi dengan melihat kenyataan di lapangan tempat dilakukannya aktivitas pokok perusahaan dan menilai setiap kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawannya.

Berdasarkan dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Prestasi kerja berkaitan dengan konsep suatu usaha maksimal yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Robbins (1978) dalam Wijono (2010:79) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Menurut Sim dan Szilagy (1976) dalam Wijono (2010:78) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang serba lengkap

dan mendukung, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik dan bahkan tidak akan menghasilkan kegiatan perusahaan yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kualitas kinerja, perusahaan atau organisasi harus menitikberatkan kualitas pekerjaan berkaitan dengan aspek kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990, h. 8-13), Luthans (2006, h. 249) dan David (Sopiah, 2008, h. 163) yaitu faktor atribut peran dan pekerjaan meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dan konflik peran. Hal ini merupakan beban kerja yang dirasakan, dimana membutuhkan aktivitas mental dan fisik dari karyawan. Kenyamanan pekerjaan akan terlihat jika individu terhindar dari keadaan stres kerja.

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002:304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Stres kerja dapat menimbulkan pengaruh positif maupun pengaruh yang negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk

bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Stres kerja yang muncul dalam proses pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh bagaimana individu yang bekerja itu mempersepsikan pekerjaannya dan beban kerjanya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan rasa kebosanan dan meningkatkan kejenuhan yang menghasilkan stres kerja dan gangguan pekerjaan..

Robbins (2007:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Baik buruknya beban pekerjaan bergantung bagaimana individu menyikapi beban kerja yang dibebankannya. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160).

Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan. Setiap pekerja dapat merasakan beban kerja yang berbeda – beda yang berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya.

Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan prestasinya pada suatu lembaga atau organisasi. Bila suatu lembaga pemerintahan menghendaki prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau harus memberi perhatian pada masalah upaya peningkatan kinerja dan menerapkan manajemen motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan penerapan sistem lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai mengembangkan diri dan berprestasi. Jika individu mempersepsikan beban kerja sebagai sesuatu yang positif bagai dirinya maka stres kerja akan rendah dan menyebabkan prestasi kerja akan menjadi meningkat ke arah yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika individu mempersepsikan beban kerjanya negatif, maka akan menyebabkan stres kerja meningkat yang membuat prestasi kerja menjadi menurun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedudukan prestasi kerja pada karyawan di suatu organisasi penting untuk ditingkatkan. Hal yang mendasari penelitian ini adalah bagaimana perusahaan melihat bagaimana prestasi kerja karyawannya dapat meningkat. Pada penelitian ini, diasumsikan bahwa prestasi kerja yang sama dan setara dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan karena beban kerjanya. Selanjutnya beban kerja yang sebelumnya akan didapatkan dan dikerjakan itu memasuki tahap persepsian dari dirinya untuk dinilai dari dalam dirinya berkaitan dengan jumlah beban kerjanya, berat ringannya pekerjaan hingga kesesuaian potensi dirinya dengan beban kerjanya. Maka dari itu, penelitian ini akan dilakukan dengan judul Hubungan antara persepsi tentang pekerjaan dan stres kerja pada individu dengan prestasi kerja individu dalam

melakukan pekerjaannya. Penelitian ini adalah Studi Kuantitatif pada Karyawan Sekolah Polisi Negara Hinai Langkat

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada dilapangan yang diantaranya adalah:

1. Individu yang bekerja lebih sering mempersepsikan berat pekerjaannya
2. Individu yang bekerja sering bekerja asal-asalan
3. Individu yang bekerja lebih sering jenuh dalam bekerja
4. Individu yang bekerja lebih merasa prestasi kerja tidak penting
5. Individu yang bekerja merasa tidak bersemangat dalam bekerja
6. Individu yang bekerja sering melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan pekerjaan

## C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki banyak masalah dalam pekerjaannya. Masalah dalam pekerjaan bisa berbentuk apa saja dan bisa mempengaruhi keadaan apa saja pada kehidupan individu. Masalah yang terjadi termasuk pada masalah yang berkaitan dengan pengembangan prestasi kerja individu. Prestasi kerja individu dapat dipengaruhi oleh persepsi individu pada eban kerjanya dan kemudian dapat meningkatkan prestasi pekerjaan, selanjutnya penulis membatasi penelitian pada aspek untuk menguji **“Hubungan persepsi tentang pekerjaan dan stres kerja dengan prestasi individu dalam pekerjaannya.”**

#### **D. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara persepsi individu pada pekerjaannya dengan prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan?
2. Apakah ada hubungan stres individu dengan prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan?
3. Apakah hubungan antara persepsi individu pada pekerjaannya dan stres individu dengan tingkat prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Mendeskripsikan gambaran hubungan antara persepsi individu pada pekerjaannya dengan prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan.
2. Mendeskripsikan gambaran hubungan antara stres individu dengan prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan.
3. Membuktikan keterhubungan antara persepsi individu pada pekerjaannya dan stres individu dengan tingkat prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan.

## F. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan keprofesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana besaran keteguhan persepsi tentang pekerjaan dan stres kerja dengan prestasi individu dalam pekerjaannya.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan akan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan persepsi tentang pekerjaan dan stres kerja dengan prestasi individu dalam pekerjaannya. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak perusahaan mengenai gambaran dan ketentuan yang elastis dalam memberikan beban kerja kepada pihak karyawannya sehingga individu yang bekerja mempersepsikan kerjanya dengan baik dan dapat melakukan pekerjaannya kualitas kerja yang baik juga. Selain itu, individu yang bekerja akan terhindar dari stres kerja sehingga semangat kerja terus ada dan berkembang.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Persepsi Individu tentang Pekerjaan

###### a. Pengertian Persepsi

Persepsi berhubungan dengan suatu hal yang ada pada manusia yang berkaitan dengan penafsiran awal sebelum memulai situasi atau kegiatan dengan menilai suatu stimulus yang dihadapkan padanya. Menurut Walgito (2010:100) “Persepsi merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu, maka apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif dalam persepsi”. Pendapat lain dari J. Cohen (dalam Riswandi, 2013:47) “Persepsi adalah interpretasi bermakna atas sensasi sebagai representatif objek eksternal, yang dengan kata lain pengetahuan yang tampak mengenai apa yang ada di luar sana”. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam persepsi dapat dikatakan karena perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman-pengalaman setiap individu memiliki perbedaan, oleh sebab itu dalam mempersepsi sesuatu stimulus yang ada, hasil persepsi itu mungkin akan berbeda antara individu satu dengan individu lain.

Persepsi adalah gambaran atau cara pandang seseorang terhadap sesuatu melalui panca indera. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:759), “persepsi adalah tanggapan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indera”. Sedangkan menurut Imam Muchoyar (1991:24), persepsi adalah suatu proses perubahan seorang terhadap informasi suatu obyek yang masuk pada diri seseorang melalui pengalaman

dengan menggunakan indera-indera yang dimiliki dan proses tersebut bertahan dengan pemberian arti atau gambaran atau penginterpretasikan terhadap obyek tersebut.

Nirwana (2003: 51) mengemukakan bahwa “Individu tidak dapat mempersepsi suatu objek apabila ia tidak memiliki pengetahuan sebelumnya tentang objek tersebut”. Chaplin (2011:358) menyatakan bahwa persepsi merupakan satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman masa lalu. Dengan demikian, pengetahuan awal seseorang tentang suatu objek merupakan salah satu persyaratan utama dan memberikan pengaruh kuat terhadap individu dalam mempersepsi suatu objek.

Menurut Griffen dan Moorhead (dalam Nirwana, 1998:12) persepsi merupakan proses yang terjadi pada individu berupa menyaring, memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimulus sehingga stimulus itu bermakna bagi dirinya. Senada dengan itu, Rogers (dalam Thorne, 2003:29) memiliki pendapat yaitu:

*“the self is not a fixed entity but a product of the person’s response to experience which takes the form of a ‘conceptual gestalt composed of perceptions of the characteristics of the “I” or “me” and the perceptions of the relation-ships of the “I” or “me” to others and to various aspects of life, together with the values attached to these perceptions”.*

Maksud pendapat Roger adalah “Bahwa diri bukanlah sebuah entitas tetap tetapi produk dari respon seseorang untuk dijadikan pengalaman yang mengambil dari bentuk konsep gestalt bahwa persepsi terdiri dari karakteristik "saya' 'atau "aku " dan persepsi tentang hubungan dari "aku" atau "saya " untuk orang lain dan

berbagai aspek kehidupan yang mempengaruhi bersama dengan nilai-nilai yang melekat pada persepsi ini”.

Berdasarkan pendapat Roger di atas, bahwa setiap individu memiliki persepsi berbeda terhadap karakteristik dirinya dan individu lain sehingga mempengaruhi hubungan interaksi dalam kehidupan kepada setiap individu yang berbeda. Dengan adanya persepsi, seorang individu dapat memberikan kesimpulan lebih awal tentang objek yang ada di depannya untuk kemudian memberikan respon terhadap stimuli yang muncul dari objek itu. Hal itu berlaku untuk seluruh aspek dan kondisi kehidupan selama kognitif individu tersebut berfungsi dengan baik.

Solso, Maclin dan Maclin (2007: 75) berpendapat bahwa “Persepsi adalah proses yang melibatkan kognisi tingkat tinggi dalam penginterpretasian terhadap informasi sensorik”. Berkaitan dengan itu, apa yang dipersepsikan individu itu memiliki kaitan erat dengan pengetahuan, pengalaman, perasaan, keinginan, dan berhubungan dengan bagaimana orang memandang atau mengamati penampilan dan perilaku orang lain yang didasari dari stimuli yang diterima, meskipun informasi yang diperoleh tidak begitu lengkap. Persepsi mengacu pada interpretasi hal-hal yang ditangkap melalui penggunaan panca indera.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya persepsi merupakan suatu pengamatan individu atau proses pemberian makna dan kesimpulan sebagai hasil pengamatan tentang suatu objek, peristiwa, dan termasuk individu lain melalui panca inderanya, yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan yang diperoleh dari sekian banyak

stimuli sehingga seseorang dapat memberikan tanggapan mengenai baik buruk atau positif negatifnya suatu objek tersebut.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Perbedaan persepsi seseorang tersebut menurut Indrawijaya (dalam Purwanti, Firman, dan Sano, 2013: 2) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor lingkungan, faktor konsepsi, faktor berkaitan dengan konsep tentang dirinya sendiri dan faktor pengalaman masa lampau. Keempat faktor tersebut merupakan hal yang mempengaruhi pembentukan persepsi seseorang. Faktor lingkungan berkaitan dengan keadaan lingkungan sekitar baik suasana, keadaan dan situasi lingkungan yang dekat pada individu dalam suatu kegiatan. Pada waktu tertentu, ada saja lingkungan atau keadaan yang kurang mendukung sehingga dapat menimbulkan persepsi buruk individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

Faktor konsepsi berkaitan dengan verbal dan nonverbal dari seorang individu lain yang ada hubungannya dengan proses kegiatan yang akan dilakukan. Dalam hal ini persepsi muncul pada saat ada proses verbal dan non verbal yang muncul dari individu lawan interaksinya. Saat stimuli itu dikehendaki, maka persepsi positif yang akan muncul, namun tidak selamanya stimuli itu baik sehingga persepsi yang buruk yang akan muncul tergantung bagaimana individu itu menyikapi stimuli yang dihadapkan pada dirinya sebelum melaksanakan suatu interaksi atau kegiatan.

Faktor yang berkaitan dengan diri sendiri ini merupakan hal yang sering terjadi dalam kehidupan manusia. Setiap individu memiliki persepsi tersendiri

terhadap keadaan dirinya dalam mengisi kegiatan dalam kehidupannya. Faktor ini berkaitan dengan bagaimana individu itu mempercayai kemampuan pribadinya untuk menyikapi segala kondisi yang dihadapkan padanya.

Faktor masa lampau juga termasuk hal yang mempengaruhi persepsi individu terhadap suatu kondisi atau stimuli. Pengalaman yang tersimpan dapat muncul kembali apabila kondisi atau stimuli yang muncul mengandung aspek yang sama dengan pengalaman masa lalu dari individu tersebut. Misalnya orang lain yang pernah baik dengannya akan menimbulkan persepsi positif dalam dirinya terhadap individu yang pernah baik dengan dirinya. Masa lampau sangat mempengaruhi persepsi tergantung dari individu seberapa ingat pengalaman itu terjadi padanya.

Senada dengan pendapat Walgito (2010:46) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi proses persepsi yaitu, faktor faktor eksternal yaitu stimulus dan faktor lingkungan dimana persepsi tersebut berlangsung sedangkan yang kedua adalah faktor internal adalah individu itu sendiri. Di samping itu Oskamp (dalam Maya, 2010:11) mengemukakan empat karakteristik penting dari faktor-faktor pribadi dan sosial yang dapat mempengaruhi persepsi individu yaitu: faktor ciri-ciri khas dari objek stimulus, terdiri dari nilai, arti, familiaritas dan intensitas yaitu faktor-faktor pribadi, termasuk di dalamnya ciri khas individu seperti, taraf kecerdasan, minat, emosionalitas, faktor pengaruh kelompok, respon orang lain dapat memberi arah ke suatu tingkah laku dan faktor perbedaan latar belakang kebudayaan.

Sarwono dikutip oleh Ardi dan Linda (dalam Arwidita 2014:24) “Banyak faktor yang membentuk perbedaan persepsi dalam suatu kelompok, sehingga berbeda antara orang satu dengan yang lainnya, diantaranya adalah perhatian, mental, kebutuhan, sistem nilai, tipe kepribadian, dan gangguan kejiwaan”. Lain halnya dengan pendapat Rakhmat dikutip oleh Ardi & Linda (dalam Arwidita 2014:24) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat dikategorikan sebagai berikut:

1) Faktor fungsional

Faktor fungsional dihasilkan dari kebutuhan, kegembiraan (suasana hati), pelayanan, dan pengalaman masa lalu seseorang individu. Faktor ini sering muncul karena ada dorongan dalam diri untuk memenuhi suatu kebutuhannya. Contoh dari faktor fungsional ini adalah mempersepsikan penjual ayam akan memenuhi kebutuhan makan karena kita sedang lapar dan membutuhkan makan pada saat itu.

2) Faktor-faktor struktural

Faktor-faktor struktural berarti bahwa faktor-faktor tersebut timbul atau dihasilkan dari bentuk stimuli dan efek-efek netral yang ditimbulkan dari sistem syaraf individu. Adanya pengaruh yang timbul dari stimuli yang datang menghasilkan keadaan yang mempengaruhi sistem syaraf individu untuk merespon stimuli. Misalnya saat berjalan melihat batu yang dapat menimbulkan individu terjatuh, maka persepsi individu tersebut terhadap batu bersifat

negatif, namun adakalanya individu mempersepsikan batu dapat digunakan untuk benda yang dapat ditendang-tendang sebagai pengganti bola.

### 3) Faktor-faktor situasional

Faktor ini banyak berkaitan dengan bahasa nonverbal. Petunjuk proksemik, petunjuk kinesik, petunjuk wajah, petunjuk paralinguistik adalah beberapa dari faktor situasional yang mempengaruhi persepsi. Ada banyak keadaan yang dihadapkan dalam kehidupan berupa bentuk keadaan stimulus yang membentuk persepsi individu itu untuk kemudian diberikan respon terhadap stimulus yang telah dipilih. Sering sekali stimulus yang muncul disertai berbagai keadaan yang mempengaruhi persepsi individu. Permisalan yang dapat diambil adalah saat kita di depan dua toko roti yang bersebelahan, kita dihadapkan banyak pilihan situasional yang mempengaruhi persepsi untuk pertimbangan kita ingin masuk ke toko yang mana. Pilihan itu seperti kelezatan roti yang dijual, kebersihan toko, dan keramahan penjual rotinya. Semua tergantung pilihan dan persepsi kita terhadap apa yang dihadapkan dalam situasi kehidupan kita.

### 4) Faktor personal

Faktor personal ini terdiri atas pengalaman, motivasi, kepribadian. Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang menjadi pendorong dalam mempersepsikan suatu hal baik itu bersifat positif maupun negatif. Ketiga keadaan diri individu ini dapat berubah seiringnya

waktu tergantung bagaimana kondisi yang dikendakinya. Situasi yang baik akan mendukung kondisi baik individu sehingga persepsi yang muncul terhadap suatu hal juga akan menjadi baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat berupa suasana hati (*mood*), sistem dan pertukaran zat dalam tubuh, pengalaman, nilai-nilai yang dianut oleh individu yang bersangkutan, serta bentuk-bentuk stimulus yang mempengaruhi proses selektif terhadap stimulus. Semakin baik kondisi individu, maka semakin baik pula proses yang selektif stimulus untuk dipersepsikan dalam kehidupannya. Setiap stimulus yang datang selalu melalui proses persepsi pada stimulus itu.

### c. Proses Terbentuknya Persepsi

Proses pembentukan persepsi dijelaskan oleh Solso (2007:76) sebagai “Pemaknaan hasil tangkapan panca indera yang diawali dengan adanya stimuli yang lebih dari sekedar stimuli sensorik”. Setelah mendapat stimuli, pada tahap selanjutnya terjadi seleksi. Kejadian-kejadian sensorik tersebut diproses sesuai pengetahuan kita tentang dunia, sesuai budaya, pengharapan, bahkan disesuaikan dengan orang yang bersama kita saat itu. Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi, maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan tentang mana pesan yang dianggap penting dan tidak penting.

Allport (dalam Mar’at, 1991: 25) proses persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengalaman, cakrawala, dan pengetahuan individu. Pengalaman dan proses belajar akan memberikan bentuk dan struktur bagi objek yang ditangkap panca indera, sedangkan pengetahuan dan cakrawala

akan memberikan arti terhadap objek yang ditangkap individu, dan akhirnya komponen individu akan berperan dalam menentukan tersedianya jawaban yang berupa sikap dan tingkah laku individu terhadap objek yang ada.

Walgito (2010: 22) menyatakan bahwa terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam tahap-tahap sebagai berikut.

- 1) Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, yang merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia. Dalam kehidupan, individu dihadapkan pada berbagai macam stimulus yang telah siap untuk diambil dan kemudian diberikan respon tertentu, sehingga menghasilkan suatu interaksi yang bermanfaat. Stimulus yang tersedia hanya dapat ditangkap oleh indera pada manusia untuk proses penyeleksian stimulus yang ingin ditangkap yang kemudian ditindaklanjuti ke proses selanjutnya.
- 2) Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis, merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh reseptor (alat indera) melalui saraf-saraf sensoris. Stimulus yang telah ditangkap oleh alat indera manusia dan kemudian diteruskan melalui saraf sensoris untuk selanjutnya diantarkan menuju otak sebagai proses pemilihan respon yang tepat untuk membalas stimuli yang telah ditangkap.
- 3) Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses psikologik, merupakan proses timbulnya kesadaran individu

tentang stimulus yang diterima reseptor. Kesadaran timbul saat individu telah yakin bahwa ia telah memperoleh stimulus yang berhak ia berikan respon atau tidak tergantung bagaimana ia menyeleksi stimulus yang diperolehnya.

- 4) Tahap keempat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu berupa tanggapan dan perilaku. Hasil ini telah terlihat bahwa individu telah merasakan stimuli itu dan menimbulkan persepsi yang dapat berupa persepsi positif dan dapat pula berbentuk persepsi negatif, tergantung bagaimana penilaian individu itu terhadap stimuli yang muncul.

Keempat tahapan di atas, terlihat jelas bahwa setiap individu mengalami tahapan dalam mempersepsikan suatu hal atau kondisi dalam kehidupannya. Setiap saat individu dihadapkan pada banyak stimulus untuk diseleksi yang kemudian dipersepsi dan selanjutnya dipilih respon yang paling tepat dalam sebagai kegiatan dalam kehidupan.

#### **d. Sifat Persepsi**

Persepsi yang ada pada setiap individu memiliki sifat-sifat tertentu yang dapat dilihat dan diidentifikasi. Menurut Newcomb (1978:207) ada beberapa sifat yang menyertai proses persepsi sebagai berikut.

- 1) Konstansi (menetap) : maksud sifat ini dimana, individu memiliki persepsi terhadap seseorang sebagai orang itu sendiri walaupun perilaku yang ditampilkan berbeda-beda. Dengan kata lain persepsi yang muncul saat bertemu dengan orang itu, selalu tetap walaupun

kondisi dan situasi saat bertemu berbeda-beda. Contohnya bertemu pada pasangan, orang tua atau teman terdekat yang biasanya cenderung menimbulkan persepsi positif pada orang itu.

- 2) Selektif: yang berkenaan dengan persepsi yang dipengaruhi oleh keadaan psikologis si perseptor. Dalam arti bahwa banyaknya informasi dalam waktu yang bersamaan dan keterbatasan kemampuan perseptor dalam mengelola dan menyerap informasi tersebut, dapat mempengaruhi kualitas pesan yang diterima dan diserap. Dalam hal ini banyaknya informasi yang tersedia akan di pilih dan disaring sesuai dengan kebutuhan perseptor. Contohnya adalah saat banyak tawaran yang datang pada individu maka ia berhak untuk memilih satu keputusan untuk diterimanya.
- 3) Proses organisasi yang selektif : beberapa kumpulan informasi yang sama dapat disusun ke dalam pola-pola menurut cara yang berbeda-beda. Hal ini dapat dicontohkan pada situasi dimana seseorang dihadapkan pada situasi mempersepsikan orang lain yang memiliki rutinitas yang hampir bersamaan. Individu dapat mempersepsikan bahwa ia akan mengganggu temannya beribadah jika ia datang ke rumah salah satu temannya di waktu ia sholat magrib. Persepsinya juga sama jika ia pergi ke rumah temannya yang lain karena temannya yang satu dan kedua memiliki kepercayaan yang sama yaitu muslim yang harus sholat magrib pada waktu tersebut.

### e. Aspek-Aspek Persepsi

Woodworth dan Marquis dalam Walgito (2010:69) mengemukakan bahwa persepsi yang dimiliki individu mengandung beberapa aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Aspek Kognitif

Aspek kognitif dalam persepsi memiliki arti komponen sikap yang berisi kepercayaan dari individu terhadap objek sikap tertentu yang dihadapkan dalam kehidupannya. Kepercayaan itu muncul karena adanya suatu bentuk yang telah tersusun secara baik dalam pikiran individu yang mempengaruhi sikapnya terhadap sesuatu. Kepercayaan itu juga datang dari apa yang pernah individu lihat dan ketahui sehingga membentuk suatu ide atau gagasan tentang karakteristik objek. Kepercayaan ini dapat menjadi dasar pengetahuan bagi individu tentang suatu objek dan kepercayaan ini menyederhanakan fenomena dan konsep yang dilihat dan yang ditemui. Perlu juga dikemukakan bahwa kepercayaan tidak selamanya akurat, karena kepercayaan itu muncul juga disebabkan oleh kurangnya informasi tentang objek.

#### 2) Aspek Afektif

Aspek afektif ini berkenaan dengan kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus yang dihadapkan padanya dalam kehidupan sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari

individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsi.

### 3) Aspek Konatif

Aspek konatif memiliki arti bagaimana individu menunjukkan perilaku dan kecenderungan berperilaku berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Komponen konatif meliputi perilaku yang tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi meliputi pula bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Charles D, Spielberger menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Morgan dan King (Khaerul Umam, 2010: 203) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Selain itu, menurut Heger (1994) stress sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis.

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982:308) mendefinisikan Stres Kerja adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya

dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200) sehingga berdampak pada sulitnya individu tersebut memperoleh prestasi kerja.

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau

tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Gibson et al, (1989) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Sedangkan menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

#### **b. Aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- 1) Fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- 2) Psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.

- 3) Perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu;

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari beberapa uraian di atas, penulis seklaigus peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, perilaku, emosi, intelektual, dan interpersonal. Pada penelitian ini, peneliti memilih aspek stres kerja menurut Robbins (2006) gejala fisik ditandai dengan adanya gangguan fisiknya seperti sakit kepala, otot terasa kaku, dan lelah atau kehilangan daya energi. Gejala psikologis ditandai dengan adanya perasaan mudah marah, tertekan, jenuh, cemas, dan depresi. Gejala perilaku secara nyata ditandai dengan adanya beberapa perilaku kerja yaitu, meningkatnya frekuensi absensi dan bolos kerja, mudah menyalahkan orang lain dan tidur tidak teratur. Peneliti memilih aspek stres kerja dari Robbins karena dari tiga aspek tersebut sesuai dan mencakup secara keseluruhan gejala stres kerja yang ingin diteliti dan terlihat secara nyata dalam kegiatan rutin sehari-hari.

### c. Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja pada karyawan antara lain:

#### a. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku pimpinan kepada bawahan, dan rendahnya kebersamaan antar karyawan dalam lingkungan pekerjaan. Keterhubungan antar karyawan juga mempengaruhi dari tingkat stres kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

### b. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu. Setiap keadaan yang berhubungan dengan anggota organisasi merupakan hal penting dalam kemajuan organisasi berkaitan dengan penstabilan emosi sebagai penghindar dari stres karena pekerjaan.

### c. Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga. Berdasarkan survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor–faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

b. Konflik peran

c. Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

d. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

### e. Dampak Stres Kerja

Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013 :19) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

### 3. Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diindikasikan melalui prestasi kerja yang dicapainya. Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai parameter, yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan ataupun disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Yousef (2000), prestasi kerja adalah hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja dalam organisasi. Ivancevich dan Matteson (dalam Putri, 2011) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja karyawan yang diperoleh dari resultan atau gabungan perilaku karyawan dan organisasi. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang sama dikemukakan oleh Guion (dalam Wijono, 2010) yang menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh

individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada bagaimana sempurnanya seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Rivai (2006) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Steers, (dalam Sutrisno, 2011), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

#### 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

3) Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Menurut Mangkunegara (2007), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu

secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Atmosoeperto (dalam Hidayat, 2012), semakin baik dan kuat suatu budaya organisasi, maka akan semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Kreitner dan Kinicki (2007) yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya fleksibel dan adaptif mempunyai prestasi lebih tinggi. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa seorang karyawan yang dinilai berprestasi tinggi sangatlah dipengaruhi oleh sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasinya. Dari pernyataan-pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Loebis (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Biasanya karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013), yaitu *happy workers are more likely to be productive workers*. Sejalan dengan pernyataan Loebis, Handoko (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti, 2012) juga menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, di antaranya

kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Berdasarkan beberapa kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja, yang mana budaya organisasi merupakan faktor eksternal sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor internal.

### c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu :

- a. Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- b. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- c. Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Menurut Dharma (dalam Reffiany, 2009), pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Bernardin dan Russel (2006), ada enam kriteria untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan, yaitu :

- a. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan.
- e. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- f. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, di antara rekan kerja dan bawahan.

#### d. Aspek Pretasi Kerja

Menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- a. Mutu kerja : berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan : berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 4. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Prestasi Kerja

Setiap pekerja/karyawan dapat merasakan beban kerja yang berbeda – beda yang ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya. Ini memberikan perbedaan pula bagi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan individu yang bekerja dari waktu ke waktu.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan akriktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak

positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dalam munculnya stres kerja individu dimana pekerjaan yang dipersepsikan akan memberikan pengaruh dan merupakan salah satu faktor munculnya stres kerja. Stres inilah yang menyebabkan penurunan prestasi kerja. Semakin sering individu yang bekerja mengalami stres dalam pekerjaan, maka semakin menurun prestasi kerjanya. Begitu pula sebaliknya. Semakin baik pekerjaan dipengaruhi dari jarangya individu mengalami stres pekerjaan.

Tak jarang stres yang dialami para karyawan berbentuk mengalami kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan rasa kebosanan. Namun ada juga karyawan yang menganggap pekerjaannya monoton karena melakukan hal yang sama, sehingga persepsi mengenai beban kerja berbeda-beda tergantung masing-masing pandangan karyawan dan menjurus pada stres pekerjaan yang akut.

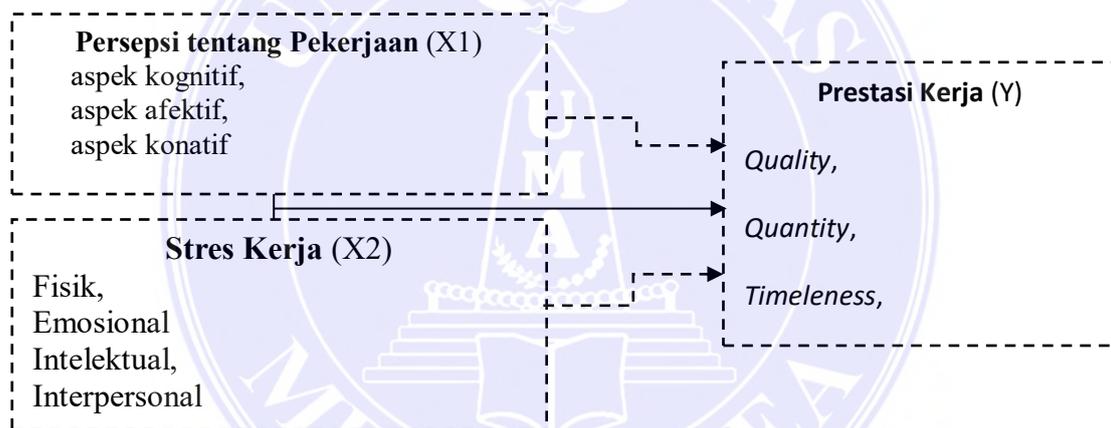
Bertitik tolak dari pentingnya prestasi kerja dalam kaitannya dengan persepsi terhadap beban kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan prestasi kerja dan juga hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan.

## **B. Penelitian Relevan**

Penelitian yang telah dilakukan ewi, Irawatie Ary and Prihatsanti, Unika (2013) *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DIVISI PELAKSANA PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO*. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro

yang memiliki kemiripan pada penelitian ini adalah penelitian dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino yang memiliki fokus penelitian pada pengujian hubungan variabel persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi atau komitmen kerja pada individu pekerja. Kesamaannya adalah pada variabel persepsi terhadap pekerjaan atau beban kerja.

### C. Rancangan Penelitian



**Gambar 1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang memungkinkan memberikan pengaruh terhadap individu yang bekerja pada suatu wilayah pekerjaan. Secara garis besar, keutamaan penelitian ini jelas ingin menguji hubungan persepsi seorang karyawan tentang pekerjaannya dan tingkat stres kerjanya terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya. Adapun yang akan terlihat jika hubungan ini teruji dan terbukti adalah bahwa karyawan akan mampu memberikan antisipasi pribadi terhadap penurunan prestasi kerja

yang diakibatkan penilaian tidak tepat dari dirinya tentang pekerjaan dan kemudian lebih mampu mengelola tingkat stresnya.

Penelitian yang dilakukan ini diawali dengan mengumpulkan literasi yang cukup sebagai dasar teori yang mampu digunakan dalam mengungkap keadaan setiap variabel dari individu-individu yang menjadi sasaran penelitian ini yang selanjutnya data tersebut akan dicari sebesarapa besarnya keterhubungan yang terjadi. Namun secara teknis pengambilan data membutuhkan tinjauan langsung yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan keabsahan dan kualitas data yang baik dan sesuai seperti yang diharapkan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan persepsi individu pada pekerjaannya dengan prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan stres individu dengan prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan persepsi individu pada pekerjaannya dan stres individu dengan tingkat prestasi individu dalam pekerjaannya di lingkungan PT. Musimas Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Persepsi Individu terhadap Pekerjaan ( $X^1$ )  
b. Stres Kerja ( $X^2$ )
2. Variabel terikat : Prestasi Kerja ( $Y$ )

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Persepsi Individu terhadap Pekerjaan**

Solso (2007:76) sebagai “Pemaknaan hasil tangkapan panca indera yang diawali dengan adanya stimuli yang lebih dari sekedar stimuli sensorik”. Persepsi merupakan proses yang terjadi pada individu berupa menyaring, memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimulus sehingga stimulus itu bermakna bagi dirinya. Persepsi merupakan suatu pengamatan

individu atau proses pemberian makna dan kesimpulan sebagai hasil pengamatan tentang suatu objek, peristiwa, dan termasuk individu lain melalui panca inderanya, yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan yang diperoleh dari sekian banyak stimuli sehingga seseorang dapat memberikan tanggapan mengenai baik buruk atau positif negatifnya suatu objek tersebut. Dalam hal ini objek tersebut adalah pekerjaan yang ada di hadapan karyawan yang dimaknai berat ringannya pekerjaan itu bagi dirinya untuk dikerjakan.

## 2. Stres Kerja

Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Jika pekerjaan itu memberikan kerugian bagi karyawan, maka akan menimbulkan stres walaupun kerugian itu hanya berbentuk tekanan baik berupa jumlah yang berlebihan maupun tekanan berupa tingkat kesulitan pekerjaan itu.

## 3. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Prestasi kerja adalah kesesuaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

### C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel Populasi

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Musimas Medan yang berjumlah lebih kurang 186 orang pada tahun 2019 pada keseluruhan posisi pekerjaan dari salah satu sektor pekerjaan dari cabang Kota Medan.

#### 2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10%. Dengan jumlah populasi lebih kurang 186 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 47 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel

secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek adalah karyawan tetap PT Musimas Medan.
- b. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana prestasi kerja yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode kepemimpinan.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran persepsi individu tentang pekerjaan dan stres kerja kemudian dicari keterhubungannya dengan prestasi kerja yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu persepsi individu tentang pekerjaan dan stres kerja dan kemudian variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Linkert. Menurut Riduan (2009:86) Skala Likert digunakan

untuk mengukur sikap, pandangan dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel; dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan menjawab dengan memberikan tanda ( $\surd$ ) pada jawaban yang dipilih oleh para responden.

Perencanaan metode skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987). Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel persepsi individu tentang pekerjaan, variabel stres kerja dan variabel prestasi kerja.

### **1. Instrumen Persepsi tentang Beban Kerja**

Instrumen Persepsi tentang Beban Kerja disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu *aspek kognitif* yang diartikan sebagai komponen sikap yang berisi kepercayaan dari individu terhadap objek sikap tertentu yang dihadapkan dalam kehidupannya. Selanjutnya *aspek afektif* yang berkenaan dengan kesan atau

perasaan individu dalam menafsirkan stimulus yang dihadapkannya dalam kehidupan sehingga stimulus tersebut disadari. Dan yang terakhir *aspek konatif* berkenaan dengan bagaimana individu menunjukkan perilaku dan kecenderungan berperilaku berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4.

Penyusunan instrumen persepsi tentang beban kerja dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

**Tabel 3.1.**

***Blue Print* Instrumen Persepsi tentang Beban Kerja**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kognitif	Tingkat kepercayaan terhadap apa yang dilihat untuk diartikan dalam bentuk informasi	3, 13, 39	24, 31	5
		Penyimpulan dari sebuah pengamatan dalam bentuk pemikiran	1, 14, 30	25, 42	5
		Pemahaman yang diperoleh dari hasil penyimpulan objek	2, 23, 41	40, 32	5

2	Afektif	Kesan yang dimiliki setelah menilai dan menyimpulkan objek tertentu	4, 26, 43	12, 22, 37	6
		Perasaan yang dirasakan dalam menyikapi objek tertentu sebelum dilakukannya perbuatan	5, 29, 38	9, 15, 28	6
3	Konatif	Perilaku yang dilakukan sebagai bentuk realisasi pemahaman dan penilaian	17, 21, 36	7, 16, 33	6
		Tingkah laku yang ditunjukkan yang disesuaikan dengan hasil persepsi yang dilakukan	6, 19, 35	10, 27, 44	6
		Perbuatan dalam aktivitas yang dimulai dari mempersepsikan sesuatu	11, 18, 45	8, 20, 34	6
<b>TOTAL</b>			<b>24</b>	<b>21</b>	<b>45</b>

## 2. Instrumen Stres Kerja

Instrumen stres kerja berkaitan dengan sikap dalam penelitian ini disusun berdasarkan komponen fisik, emosional, intelektual, dan interpersonal. Komponen fisik berkaitan dengan bagaimana gejala perubahan fisik individu yang mengalami stres dalam pekerjaannya yang membuat individu terganggu dan tidak efektifnya aktifitas yang dilakukannya seperti, pegal-pegal, sulit tidur, mudah lelah, sakit kepala, gatal-gatal dan lain sebagainya. Komponen emosional berkaitan dengan sikap pada situasi tertentu yang biasanya berada pada keadaan tertekan dan tidak disenangi, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah. Selanjutnya komponen intelektual berkaitan dengan bagaimana individu menerapkan pemikirannya pada objek tertentu sehingga yang terlihat adalah kacau pikirannya, daya ingat menurun, dan sulit untuk berkonsentrasi. Selanjutnya komponen interpersonal yaitu komponen individu yang berhubungan dengan kemampuan individu berhubungan dengan orang lain

yang dalam keadaan stress terlihat menjadi acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain

Instrumen stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS) kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS).

Penyusunan skala sikap dikemukakan dalam *blue print*, berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Blue Print Instrumen Stres Kerja**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Komponen Fisik,	Sakit kepala karena banyak yang dipikirkan dan tekanan kerja	21	1, 3, 29	4
		Sulit istirahat karena ketenangan dan kenyamanan terganggu	10	4, 8	3
		Mudah lelah dikarenakan beban kerja tidak sesuai kemampuan	19	5, 9	3
2	Komponen Emosional,	Keadaan perasaan yang tertekan dan tidak disenangi	7	2, 6, 18	4
		Keadaan perasaan mudah tersinggung	17, 37	12	3
		Sensitif terhadap pengaruh apapun yang muncul	16, 25	11	2
3	Komponen Intelektual,	Daya ingat sering menurun ditandai dengan sering lupa	22	23, 24	3
		Pemikiran yang tidak rasional dengan ide yang irrasional	30, 38	31, 32	4
		Sulit untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan	28	27	2
4	Komponen Interpersonal	Sulit menerima orang baru dalam aktivitasnya	14, 39	13	3
		Tidak mampu bekerja sama dalam suatu pekerjaan	34	20, 33, 36	4
		Menginginkan kemenangan untuk diri sendiri	35, 40	15, 26	4
TOTAL			17	23	40

### 3. Instrumen Prestasi Kerja

Instrumen prestasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari prestasi kerja, yaitu: *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini ditujukan bagi orang yang kreatif yang mampu melampaui batas minimum dari kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini ditandai dengan individu yang mampu melampaui batas jumlah minimum yang telah ditetapkan perusahaan. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ini berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan yang jauh dari waktu jatuh tempo. Kedisiplinan yang tinggi akan membuat ini tercapai. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, di antara rekan kerja dan bawahan.

Instrumen stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS) kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS). Penyusunan skala sikap dikemukakan dalam *blue print*, berikut:

**Tabel 3.3.**  
**Blue Print Instrumen Prestasi Kerja**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	<i>Quality</i>	Perhatian tinggi pada mutu dan kualitas pekerjaan	1, 35	13,	3
		Selektif dalam menyimpulkan suatu pendapat	3, 31	14,	3
2	<i>Quantity</i>	Bersikap rajin dan ulet dalam mengerjakan sesuatu	2, 36	15, 39	4
		Tidak mudah menyerah dalam mengerjakan dibawah target	5, 37	16, 40	4
3	<i>Timeliness</i>	Efisien dalam menggunakan waktu yang tersedia	11, 32,	17,	3
		Memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam beraktivitas	12, 38	18,	3
4	<i>Cost of effectiveness</i>	Penuh perhitungan dalam mengerjakan pekerjaan	6, 33	19	3
		Menyesuaikan pendapatan dengan pengeluaran	10, 34	20	3
5	<i>Need of supervision</i>	Bersikap sensitif terhadap segala kekurangan sekecil-kecilnya	9, 30	21, 22	4
		Teliti dan cermat dalam mengerjakan sesuatu hingga detail	8, 29	23,	3
6	<i>Interpersonal input</i>	Menghormati posisi pekerjaan sejawat dan bersedia membantu jika diminta	4, 28,	25,	3
		Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan	7, 27,	24, 26	4
TOTAL			24	16	40

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986) . Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

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

(Azwar, 1986)

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)

$\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y

$\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek

$\sum Y$  : Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varians butir ( $s^2$ )
$\sigma_1^2$	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena

analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

1. Mengumpulkan dan menyederhanakan data
2. Merancang percobaan
3. Mengukur besarnya variasi data
4. Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
5. Menguji hipotesis
6. Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Lubis, 2010)

Keterangan :

- Y : Variabel Tergantung (Prestasi Kerja)  
 X<sub>1</sub> : Variabel Bebas (Persepsi tentang Pekerjaan)  
 X<sub>2</sub> : Variabel Bebas (Stres Kerja)  
 b<sub>0</sub> : Besarnya nilai Y jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0  
 b<sub>1</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y dengan asumsi X<sub>2</sub> tetap  
 b<sub>2</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y dengan asumsi X<sub>1</sub> tetap  
 e : Sisaan atau residu (residual)

Sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi individu tentang pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan PT. Musimas, yang ditunjukkan oleh  $r_{xy} = 0,725$  dengan  $p < 0,01$ . Artinya semakin baik persepsi individu tentang pekerjaan yang dimiliki individu akan semakin meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Musimas, yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,711$  dengan  $p < 0,01$ . Artinya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan akan semakin baik prestasi kerjanya.
3. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi individu tentang pekerjaan dengan dan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan/individu PT. Musimas yang ditunjukkan oleh koefisien  $F = 9,444$  ;  $R = 0,734$ ;  $R^2 = 0,539$  dengan  $p < 0,01$ . Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar 9,444, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent. Nilai ini jika semakin mendekati angka 0 (nol) maka semakin akurat analisis regeresinya. Angka akurasinya adalah  $100\% - 9,444 = 90,556\%$ .

## 5.2. SARAN

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran yang berhubungan dengan topik persepsi individu tentang pekerjaan dengan dan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan/individu.

### 1. Kepada Pihak Pimpinan Perusahaan

Melihat adanya hubungan antara persepsi individu tentang pekerjaan dengan dan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan/individu, maka diharapkan adanya perhatian dari pimpinan atau atasan karyawan dalam memberikan arahan atau perintah untuk selalu menelaraskan keseimbangan antara sop setiap karyawannya dan bersedia memberikan pelatihan kepada pekerja untuk mencapai prestasi kerja karyawan. Disamping itu juga perhatian terhadap kesejahteraan karyawan bukan hanya terletak pada pekerjaan yang mudah untuk dikerjakan namun terlebih lagi beban kerja harus disesuaikan dengan apa yang akan didapatkan karyawan dari pekerjaan itu sehingga stress kerja akan jauh dari kehidupan karyawan.

### 2. Kepada *Human Resource Development* (HRD)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pihak HRD memiliki tupoksi untuk meneruskan kebijakan dari atasan atau pimpinan perusahaan. Namun begitu perlu diperhatikan dalam memutuskan pemberian beban kerja karyawan terhadap potensi dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan. Kemudian tidak selalu melakukan rotasi pekerjaan yang akan membuat karyawan mengalami kebingungan dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga stres kerja meningkat dan prestasi kerja mengalami penurunan bahkan kualitas kerja menjadi menurun.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan disarankan untuk memperhatikan variabel lain, yang ada hubungannya dengan prestasi kerja karyawan, seperti: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan dan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, J. M. 2011. *Mengatasi Stres di Tempat Kerja* . Edisi ke-25. Alih Bahasa: Budi Susetyo. Jakarta: Gramedia.
- Azwar , S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta, Erlangga.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1, 1, 15-23.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”* Bandung, Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Naqvi, SMH. 2013. Job Stress and Employees’ Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 3.
- Park, J. 2007. Work stress and job performance. *December Perspectives, Statistics Canada – Catalogue*. No. 75-001-XIE.
- Prihatini, L.D. 2008. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat ditiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Medan: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara, 1-110.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

- Rohman, A. F. dan Mandayanti, N. 2011. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram) *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, 1, 152-160.
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Seniati, L. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10, 2, Desember. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Setyawan, D. 2005. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 1-143.
- Ruky, AS. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman. 1994. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kelima. Intermedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.”* Bandung, Alfabeta.
- Temaluru, J. 2001. Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor - faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Thoha, Miftah. 2012. *“Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya.”* Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

## LAMPIRAN

- Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi
- Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba
- Lampiran 3. Data Sebaran Angket
- Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Persepsi Tentang Pekerjaan)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Stres Kerja)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Prestasi Kerja)
- Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan
- Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Stres Kerja
- Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Prestasi Kerja
- Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan
- Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Stres Kerja
- Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Prestasi Kerja
- Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba
- Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian
- Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas
- Lampiran 17. Uji Linearitas
- Lampiran 18. Uji Hipotesis
- Lampiran 19. Tabel Konsultasi
- Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian

## Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

### LAPORAN DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

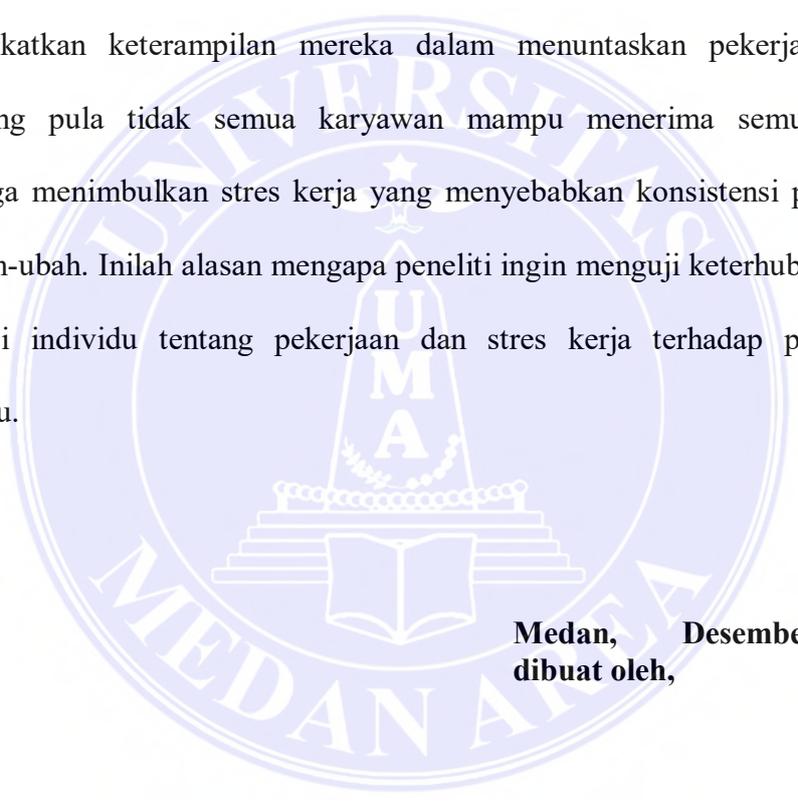
Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian yang dilakukan dilakukanlah kegiatan observasi awal pada tempat penelitan sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : Prestasi Kerja Karyawan  
Subjek : Karyawan PT. Musimas  
Tempat : PT. Musimas  
Judul : Pengaruh Persepsi Individu tentang Pekerjaannya dan Stress Kerja Individu terhadap Prestasi Kerja Individu

Hasil Observasi : Berdasarkan tinjauan ke Perusahaan Peseroan Musimas dan dilakukan observasi langsung secara menyeluruh khusus pada karyawan di lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan cenderung pada keadaan naik turun. Hal ini juga didukung dari pendapat yang diberikan oleh beberapa atasan yang bertanggung jawab pada setiap departemen yang berpendapat banyak faktor penyebab naik turunnya

kestabilan prestasi kerja karyawan dan belum berada pada sikap sempurna, merasa lesu dan lemas, tidak bergairah dan lebih memperdulikan hal lain daripada konsisten terhadap prestasi kerjanya. Hal ini terlihat jelas pula dari pengamatan langsung ke lapangan dan wawancara pada karyawan di lapangan bahwa beban kerja yang dilimpahkan kepada mereka terkadang tidak sesuai dengan kemampuan dan mengeluhkan kurangnya pelatihan kerja yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menuntaskan pekerjaan. Hal ini didukung pula tidak semua karyawan mampu menerima semua pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja yang menyebabkan konsistensi prestasi kerja berubah-ubah. Inilah alasan mengapa peneliti ingin menguji keterhubungan antara persepsi individu tentang pekerjaan dan stres kerja terhadap prestasi kerja individu.



Medan, Desember 2020  
dibuat oleh,

**SENDORO ZALUKHU**  
**NPM.**

## Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba

### ANGKET PENELITIAN (PT MUSIMAS)

#### I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

#### II. Identitas

Nama :  
 L / P :  
 Posisi Kerja :  
 Umur :  
 Instansi :

#### III. Daftar Pertanyaan Angket

##### Bagian I. Instrumen Persepsi tentang Beban Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Kemampuan logika yang tinggi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan saya sangat membutuhkan kemampuan pemahaman yang dalam					
3.	Saya harus selalu bekerja cepat untuk memenuhi waktu deadline					
4.	Saya memiliki pekerjaan dengan tingkat kerumitan yang tinggi					
5.	Saya selalu berfikir keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan segala pekerjaan					

7.	Saya memiliki kepercayaan bahwa pekerjaan yang tidak selesai pasti ada yang menyelesaikan					
8.	Saya memiliki keputusan untuk santai dalam bekerja setiap hari					
9.	Saya akan malas bekerja jika teman-teman sejawat menampilkan sikap malas juga					
10.	Saya memiliki kebiasaan istirahat yang panjang dalam jam kerja yang sedang berlangsung					
11.	Saya akan maksimal dalam bekerja walaupun beban kerja banyak					
12.	Saya merasa beban kerja yang diberikan atasan tidak sesuai					
13.	Saya memahami bahwa setiap pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang maksimal					
14.	Saya memiliki sikap kerja yang rajin karena pekerjaan saya tidak terlalu berat					
15.	Saya menunjukkan perilaku kerja yang tidak serius karena melihat senior satu kantor					
16.	Saya memiliki pengalaman buruk dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa istirahat					
17.	Saya akan mengatur kuantitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
18.	Saya mahir dalam menyusun agenda pekerjaan supaya tidak terlalu memberatkan					
19.	Saya lebih memilih pekerjaan yang menantang daripada pekerjaan yang sama setiap hari					
20.	Saya selalu membagi tugas pekerjaan saya kepada teman yang sudah selesai beban kerjanya					
21.	Saya selalu membantu beban kerja teman yang mengalami kesulitan kerja					
22.	Saya mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan prediksi saya					
23.	Saya menjadikan pekerjaan yang lalu untuk waspada terhadap beban kerja yang banyak					
24.	Saya bersedia mendapatkan pekerjaan yang banyak walaupun saya tidak mampu					
25.	Saya akan menolak pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian saya					

26.	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang saya minati dengan maksimal					
27.	Saya akan membiarkan begitu saja beban kerja yang sulit saya kerjakan					
28.	Saya merasa takut jika diberikan beban kerja yang banyak					
29.	Saya akan permisi tidak hadir bekerja disaat mendapatkan beban kerja yang sulit					
30.	Saya memperoleh keterampilan kerja karena mengerjakan beban kerja yang sulit					
31.	Saya tidak mampu menolak keputusan atasan yang memberikan pekerjaan yang tidak saya mengerti					
32.	Saya memahami keadaan saya yang tidak mampu kerja melebihi waktu biasanya					
33.	Saya akan menolak jika diberikan pekerjaan melebihi dari jumlah biasanya					
34.	Saya akan menolak keputusan atasan yang dapat merugikan bawahan					
35.	Saya berani protes terhadap kebijakan kantor yang membebani pekerjaan terlalu banyak					
36.	Saya lebih memilih menolak mengerjakan pekerjaan yang sulit daripada salah salah bekerja					
37.	Bekerja membuat tubuh saya kaku dan linu					
38.	Bekerja seharian membuat pemikiran saya menjadi lebih kuat dalam berfikir					
39.	Kelelahan akan selalu terjadi disaat bekerja seharian					
40.	Pekerjaan di kantor membuat mata saya menjadi sayu dan letih					
41.	Saya selalu berhasil meyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
42.	Saya tetap santai walaupun target kerja tidak mampu saya capai					
43.	Saya merasa gelisah karena kesalahan kerja yang salah lakukan					
44.	Saya bekerja dengan perasaan stres karena beban yang banyak					
45.	Saya selalu serius dalam mengerjakan semua tugas kantor					

## Bagian II. Instrumen tentang Stress Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa dibayang-bayangi pekerjaan yang menumpuk di kantor					
2.	Saya ditempatkan pada posisi pekerjaan dengan resiko yang membuat kacau pikiran					
3.	Saya sering mengalami kepala pusing tiba-tiba saat kerja di kantor					
4.	Saya sulit untuk istirahat malam karena kelelahan dalam bekerja					
5.	Saya mengalami kelelahan berlebih dikarenakan beban kerja yang banyak					
6.	Saya mendapatkan tantangan pekerjaan yang lebih dari biasanya					
7.	Saya merasa puas dengan kemajuan karir saya dalam pekerjaan					
8.	Saya mendapatkan susana kerja yang tidak mendukung dengan kualitas kerja					
9.	Tantangan kerja yang tidak sedikit sering membuat tubuh saya tidak sehat					
10.	Saya sering membawa tugas pekerjaan saya dirumah untuk dilanjutkan					
11.	Saya merasa hidup saya hanya habis digunakan untuk bekerja					
12.	Saya sering merasa tersinggung karena teman di kantor tidak membantu pekerjaan yang banyak					
13.	Kami semua mendapatkan beban kerja yang berat sehingga lupa untuk berkomunikasi bersama					
14.	Teman saya memiliki kerumitan kerja yang lebih rendah dari saya					
15.	Saya sering protes dengan atasan mengenai beban kerja saya yang terlalu banyak					
16.	Saya tidak suka diganggu saat saya sedang serius mengerjakan tugas pekerjaan saya					
17.	Dengan beban kerja yang terlalu banyak membuat saya mudah marah					
18.	Saya berubah menjadi orang yang paling tidak disenangi karena mudah marah saat bekerja					

19.	Saya membenci keadaan di kantor yang sangat melelahkan karena pekerjaan saya yang banyak					
20.	Saya merasa tidak diperdulikan oleh siapapun karena tidak ada yang memperhatikan saya					
21.	Saya merasa menjadi orang yang paling beruntung di dunia dengan pekerjaan yang membuat dewasa					
22.	Dengan beban kerja yang banyak menuntut saya untuk banyak mengingat tentang pekerjaan					
23.	Saya sering mengalami kelupaan terhadap apa yang akan saya kerjakan dan apa yang sudah					
24.	Saya menjadi individu yang mudah melupakan segala apapun di luar beban kerja					
25.	Saya merasa memiliki penyesalan tidak mampu menerima beban kerja yang berlebihan					
26.	Saya mendapatkan beban kerja yang sudah lama saya inginkan					
27.	Saya memiliki cabang pikiran yang banyak sehingga sulit untuk konsentrasi					
28.	Saya merasa beban kerja yang berat dapat melatih konsentrasi kerja					
29.	Saya memiliki konsentrasi yang buruk dari biasanya karena kepala sering sakit saat bekerja					
30.	Saya mengalami kesulitan memunculkan ide dan gagasan yang bermutu disaat stres					
31.	Banyaknya beban kerja membuat pemikiran saya menjadi tidak masuk di akal					
32.	Banyaknya beban kerja di kantor, membuat saya memunculkan ide-ide yang mustahil					
33.	Saya lebih mementingkan penyelesaian beban kerja daripada harus bergaul dengan orang lain					
34.	Dengan banyaknya pekerjaan membuat saya terfokus untuk mengerjakannya sendiri					
35.	Saya menjadi individu yang mementingkan kepentingan pribadi					

36.	Saya tidak mau bekerjasama dengan orang lain karena menganggap orang lain tidak mampu					
37.	Saya yakin bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaannya walaupun sedang stress					
38.	Saya mudah untuk memunculkan ide yang bermutu walupun dengan keadaan yang stres					
39.	Saya tidak mudah marah kepada siapapun yang mengganggu pekerjaan saya					
40.	Saya memiliki keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					



**Bagian III. Instrumen tentang Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan selalu maksimal					
2.	Saya memiliki komitmen untuk melaksanakan pekerjaan secara berkualitas					
3.	Saya akan mematuhi pendapat siapapun yang menurut saya benar					
4.	Saya bersikap dan berperilaku jujur dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan					
5.	Saya menghindari sikap penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya selalu mematuhi segala peraturan yang ada dalam proses pengerjaan tugas dan tanggungjawab					
7.	Saya mampu memimpin kelompok kerja dalam penyelesaian kerja berskala besar					
8.	Saya selalu bekerja dengan hati-hati sehingga tidak mengalami kesalahan dalam bekerja					
9.	Saya ingin semua pekerjaan yang saya lakukan tidak sedikitpun memiliki kesalahan					
10.	Saya selalu menghabiskan dana keperluan penyelesaian kerja sesuai dengan kebutuhan dan kapasitasnya					
11.	Saya selalu mengerjakan tugas selesai pada waktu yang telah disepakati					
12.	Saya mengatur keseimbangan aktivitas pekerjaan dengan waktu istirahat					
13.	Saya lebih memilih menyelesaikan tugas daripada melihat kualitas tugas					
14.	Saya akan menilai semua pendapat sejawat adalah pendapat yang sia-sia					
15.	Saya merasa malas dalam mengerjakan tugas yang sama setiap hari					
16.	Saya akan meninggalkan tugas pekerjaan yang tidak saya mengerti					
17.	Saya memiliki kebiasaan memilih tugas yang sulit terlebih dahulu sehingga kehabisan waktu					

18.	Saya selalu datang terlambat datang ke tempat kerja setiap hari					
19.	Saya selalu mengacuhkan keuntungan dari pada kerugian yang muncul dari pekerjaan					
20.	Saya akan menggunakan dana kantor untuk kepentingan pribadi saya					
21.	Saya memiliki kepribadian yang mudah marah dengan adanya kesalahan kerja					
22.	Saya sangat tidak toleran dengan kesalahan sekecil apapun					
23.	Saya mengalami kendala yang terus menerus dalam mencapai ketelitian kerja					
24.	Saya akan mengerjakan semua pekerjaan walaupun bukan keahlian saya					
25.	Saya akan menampilkan perilaku mencampuri pekerjaan teman lain walaupun tidak diminta					
26.	Saya bersedia diputar posisi pekerjaan walaupun itu bukan tupoksi saya					
27.	Saya memaksimalkan dengan senang hati karena sesuai dengan keahlian saya					
28.	Saya mempersilahkan teman untuk fokus mengerjakan tugasnya secara maksimal					
29.	Saya selalu memperhatikan dengan cermat detail hasil pekerjaan saya demi mutu dan kualitas					
30.	Kepekaan saya terhadap kesalahan sangat besar dalam suatu pekerjaan					
31.	Saya akan memilih pekerjaan yang mudah saja untuk dikerjakan					
32.	Saya selalu menggunakan waktu singkat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
33.	Saya selalu berhasil mengerjakan tugas sebelum waktu jatuh tempo					
34.	Saya berusaha menghabiskan dana pekerjaan seefisien mungkin					
35.	Saya sangat bertanggung jawab dengan mutu dan kualitas pekerjaan					
36.	Saya selalu berlatih untuk mengembangkan kualitas kerja saya					
37.	Saya akan mempelajari pekerjaan yang sulit dengan cermat untuk mampu menyelesaikannya					
38.	Saya selalu menghargai waktu dalam beraktivitas dalam pekerjaan					

39.	Saya akan menunjukkan kemalasan saat menghadapi pekerjaan yang sulit					
40.	Saya akan memberikan tugas yang tidak mampu saya kerjakan kepada teman lain					





Data sebaran angket X-2 (Stres Kerja)

No	Nomor Item																																								Y	Y <sup>2</sup>	IV <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	128	15824	686
2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	1	3	3	3	4	2	129	16641	687	
3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	129	16641	687
4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	17956	697
5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	131	17161	694
6	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698
7	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698	
8	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	17161	694	
9	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	133	17689	696
10	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	134	17956	697
11	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	133	17689	696	
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	135	18225	698	
13	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	135	18225	698
14	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	136	18496	697	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	136	18496	697	
16	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	137	18689	698
17	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	137	18689	698	
18	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	136	18496	698	
19	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	136	18496	698	
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	134	17956	695	
21	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	134	17956	695	
22	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	136	18496	698	
23	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	136	18496	698	
24	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698		
25	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	136	18496	698		
26	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	134	17956	695	
27	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	136	18496	698		
28	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	136	18496	698		
29	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	136	18496	698	
30	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	134	17956	695		
31	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	136	18496	698	
32	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698	
33	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	136	18496	698	
34	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	136	18496	698		
35	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	131	17161	694		
36	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698		
37	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698	
38	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	18496	698	
39	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	18689	698	
40	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	17956	695	
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	17689	692	
42	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	133	17689	692	
43	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	136	18496	698		
44	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	1	1	4	3	4	3	3	3	4																			

Data sebaran angket Y (Prestasi Pekerjaan)

No	Nomor Item																																								Y	Y <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40							
1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	145	21025	859		
2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	146	21316	864	
3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	147	21609	869	
4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	148	21904	874	
5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	149	22201	879	
6	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	150	22500	884
7	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	151	22801	889	
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152	23104	894		
9	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	153	23409	899	
10	4	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	154	23716	904		
11	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	155	24025	909	
12	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	156	24336	914		
13	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157	24649	919		
14	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	158	24964	924
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	159	25281	929	
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160	25600	934	
17	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	161	25921	939	
18	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	162	26244	944	
19	4	2	3	3	3	3	2	4	4	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	163	26569	949
20	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	164	26904	954
21	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	165	27249	959	
22	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166	27604	964		
23	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167	27969	969		
24	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	168	28344	974	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169	28729	979	
26	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	170	29124	984	
27	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	171	29529	989	
28	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	172	29944	994	
29	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	173	30369	999	
30	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	174	30804	1004	
31	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	175	31249	1009	
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176	31704	1014	
33	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	177	32179	1019		
34	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178	32664	1024		
35	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	179	33169	1029	
36	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	180	33684	1034	
37	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	181	34219	1039	
38	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	182	34774	1044	
39	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183	35349	1049	
40	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184	36044	1054	
41	4	4	3	3																																											

**Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Persepsi Tentang Pekerjaan)**

R	NOMOR ITEM																																													Y	Y <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45							
1.	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	19	38	44
2.	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	19	88	46
3.	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	1	20	16	48
4.	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	21	31	48	
5.	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	22	50	52		
6.	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	20	44	47		
7.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	1	21	60	49			
8.	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	21	31	48			
9.	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	21	31	49		
10.	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	19	88	46			
11.	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	1	19	32	47		
12.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	22	10	53			

13.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	17	4	
14.	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	5	23	5
15.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	19	4	
16.	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	1	20	4		
17.	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	22	5
18.	3	3	3	3	4	2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	19	4	
19.	4	2	3	3	3	1	4	4	4	1	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	19	4		
20.	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	1	21	4
21.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	1	21	5		
22.	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	19	4		
23.	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	1	19	4	
24.	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	22	5	
25.	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	23	5
26.	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	24	5	

27.	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	1	4	6	21	4	
28.	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	20	4
29.	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	22	5	
30.	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	1	18	4		
31.	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	21	5	
32.	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	24	5		
33.	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	24	5		
34.	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	1	20	4	
35.	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	1	20	4		
36.	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	21	4		
37.	3	3	4	3	3	3	0	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	1	18	4	
38.	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	24	5		
39.	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	24	5		
40.	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	24	5			

41.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	25	5			
42.	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	17	4		
43.	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	18	4
44.	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	1	2	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2	1	16	4		
45.	2	2	1	2	3	2	4	2	2	0	3	2	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	4	1	13	3	
46.	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	1	19	4			
47.	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	1	20	4		
ΣX	154	148	149	163	163	117	150	151	154	149	166	120	142	149	151	134	162	156	156	170	147	144	165	157	149	155	154	161	144	152	140	142	154	154	166	149	164	156	149	149	147	145	146	150	152				
ΣX <sup>2</sup>	526	482	493	581	583	319	522	501	526	507	598	322	456	493	499	402	580	538	536	630	479	464	595	545	499	533	530	573	460	506	442	452	528	526	606	493	590	534	493	491	475	469	472	498	510				
(ΣX) <sup>2</sup>	2371	2190	2220	2656	2656	1368	2250	2280	2371	2220	3755	1440	2016	2220	2280	1795	2624	2433	2433	2890	2160	2075	2722	2464	2220	2402	2371	2592	2075	2310	1960	2016	2371	2371	2755	2220	2689	2433	2220	2220	2160	2102	2131	2250	2310				
r <sub>xy</sub>	0,6	0,5	0,4	0,6	0,4	0,0	0,1	0,4	0,6	0,5	0,3	0,1	0,3	0,4	0,3	0,0	0,5	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,4	0,1	0,1	0,4	0,3	0,4	0,1	0,0	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3	0,0	0,6	0,1						
t <sub>hitung</sub>	5,9	4,4	3,6	5,1	3,7	0,0	0,7	3,0	5,9	4,2	2,5	1,0	2,5	3,6	2,9	0,1	4,0	1,6	1,9	2,1	2,6	1,8	2,0	1,5	0,9	2,4	2,8	2,7	3,5	1,1	0,8	3,3	2,4	3,0	0,9	0,1	2,1	1,7	3,4	1,5	2,2	0,3	0,1	5,3	0,9				
v	v	v	v	v	v	TV	TV	v	v	v	v	TV	v	v	v	TV	v	v	v	v	v	v	TV	TV	v	v	v	v	v	v	TV	v	v	v	v	v	v	v	TV	v	v	v	TV	v	TV				



18.	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	121	14641	377							
19.	4	2	3	3	3	3	2	4	4	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	116	13456	362						
20.	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	129	16641	443							
21.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	136	18496	472						
22.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	125	15625	399					
23.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	131	17161	439			
24.	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	141	19881	507			
25.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	149	22201	563	
26.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	136	18496	478			
27.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	129	16641	423	
28.	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	136	18496	472			
29.	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	133	17689	459			
30.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	135	18225	471		
31.	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	141	19881	507	
32.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	149	22201	563	
33.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	135	18225	471		
34.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	128	16384	418		
35.	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	133	17689	455			
36.	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	132	17424	452			
37.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	134	17956	464

38.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	143	2049	521										
39.	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	142	20164	520								
40.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	154	23716	598								
41.	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	119	14161	379							
42.	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	1	2	3	4	3	116	13456	370				
43.	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	93	8649	231						
44.	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	4	2	4	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	88	7744	224				
45.	2	2	1	2	3	2	2	2	2	0	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	87	7569	211					
46.	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	126	15876	424				
47.	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	129	16641	435			
$\Sigma X$	150	148	149	163	163	142	155	151	154	149	143	152	142	149	142	147	143	156	144	154	141	154	143	143	153	155	154	161	145	145	155	142	154	154	166	144	141	148	143	152							
$\Sigma X^2$	506	482	493	581	583	452	535	501	526	507	457	516	456	493	452	475	459	540	464	528	447	530	459	459	523	533	530	573	471	471	535	452	528	526	606	466	447	482	459	516		771903	20019				
$(\Sigma X)^2$	22500	21904	22201	26669	26669	20164	24025	22801	23716	22201	20449	23104	20164	22201	20164	21609	20449	24336	20736	23716	19881	23716	20449	20449	23409	24025	23716	25921	21025	21025	24025	20164	23716	23716	27556	20736	19881	21904	20449	23104							
$r_{xy}$	0,285	0,426	0,531	0,369	0,284	0,657	0,774	0,374	0,396	0,488	0,669	0,734	0,098	0,531	0,476	0,256	0,647	0,677	0,677	0,653	0,743	0,646	0,697	0,464	0,068	0,275	0,23	0,472	0,598	0,645	0,74	0,657	0,75	0,581	0,114	0,459	0,69	0,228	0,647	0,65	5989						
t hitung	1,993	3,154	4,202	2,66	1,984	5,844	7,386	2,426	2,895	3,749	6,044	7,248	0,66	4,202	3,633	1,776	5,697	6,175	5,783	7,457	5,675	6,514	3,511	3,511	0,459	1,916	1,587	3,587	5,01	5,655	7,386	5,844	7,608	4,789	0,77	3,463	6,386	1,567	5,697	5,731							
v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v			



18.	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	121	14641	377						
19.	4	2	3	3	3	3	2	4	4	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	116	13456	362					
20.	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	129	16641	443						
21.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	136	18496	472					
22.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	125	15625	399				
23.	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	131	17161	439		
24.	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	141	19881	507		
25.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	149	22201	563
26.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	136	18496	478		
27.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	129	16641	423
28.	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	136	18496	472		
29.	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	133	17689	459		
30.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	135	18225	471	
31.	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	141	19881	507
32.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	149	22201	563
33.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	135	18225	471	
34.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	128	16384	418	
35.	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	133	17689	455		
36.	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	132	17424	452		
37.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	134	17956	464	

38.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	143	2049	521									
39.	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	142	20164	520							
40.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	154	23716	598							
41.	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	119	14161	379						
42.	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	1	2	3	4	3	116	13456	370			
43.	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	93	8649	231				
44.	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	4	2	4	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	88	7744	224			
45.	2	2	1	2	3	2	2	2	2	0	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	87	7569	211				
46.	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	126	15876	424		
47.	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	129	16641	435		
$\Sigma X$	150	148	149	163	163	142	155	151	154	149	143	152	142	149	142	147	143	156	144	154	141	154	143	143	153	155	154	161	145	145	155	142	154	154	166	144	141	148	143	152						
$\Sigma X^2$	506	482	493	581	583	452	535	501	526	507	457	516	456	493	452	475	459	540	464	528	447	530	459	459	523	533	530	573	471	471	535	452	528	526	606	466	447	482	459	516			771903	20019		
$(\Sigma X)^2$	22500	21904	22201	26669	26669	20164	24025	22801	23716	22201	20449	23104	20164	22201	20164	21609	20449	24336	20736	23716	19881	23716	20449	20449	23409	24025	23716	25921	21025	21025	24025	20164	23716	23716	27556	20736	19881	21904	20449	23104						
$r_{xy}$	0,285	0,426	0,531	0,369	0,284	0,657	0,774	0,374	0,396	0,488	0,669	0,734	0,098	0,531	0,476	0,256	0,647	0,677	0,653	0,743	0,646	0,697	0,464	0,068	0,275	0,23	0,472	0,598	0,645	0,74	0,657	0,75	0,581	0,114	0,459	0,69	0,228	0,647	0,65	5989						
t hitung	1,993	3,154	4,202	2,66	1,984	5,844	7,386	2,426	2,895	3,749	6,044	7,248	0,66	4,202	3,633	1,776	5,697	6,175	5,783	7,457	5,675	6,514	3,511	3,511	0,459	1,916	1,587	3,587	5,01	5,655	7,386	5,844	7,608	4,789	0,77	3,463	6,386	1,567	5,697	5,731						
v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v			

## Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan

Validitas butir angket persepsi individu tentang pekerjaan dengan rumus *Product Moment*, yaitu:

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

Untuk mengetahui validitas angket persepsi individu tentang pekerjaan,  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Sebagai perhitungan koefisien kolerasi antara item nomor 2 dengan skor total sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \Sigma X &= 148 & ; & & \Sigma Y &= 6795 \\ \Sigma X^2 &= 482 & ; & & \Sigma Y^2 &= 985835 \\ \Sigma XY &= 21527 & ; & & N &= 47 \end{aligned}$$

Sehingga  $r_{hitung}$  adalah:

$$r_{xy} = \frac{(47 \cdot 21527) - (148)(6795)}{\sqrt{\{47 \cdot 482 - (148)^2\} \{47 \cdot 985835 - (6795)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1011769 - 1005660}{\sqrt{\{22654 - 21904\} \{162220\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6109}{\sqrt{(750)(132220)}}$$

$$r_{xy} = \frac{6109}{\sqrt{162220}}$$

$$r_{xy} = \frac{6079}{11030,186}$$

$$r_{xy} = 0,5538$$

$r = 0,5538$  untuk r-tabel dengan  $n = 47$  yaitu 0,282. Jadi syarat valid atau kesahihan instrumen  $r$ -hitung  $>$   $r$ -table dan hasilnya item 1 adalah valid, atau dapat dilanjut dengan mengkonsultasikan  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel. Lalu dilanjutkan dengan melakukan pengujian distribusi nilai  $t$  yang akan mengubah nilai  $r_{xy}$  menjadi  $t$  hitung untuk dikonsultasikan kesahihannya pada  $t$ -tabel.

$$t = r \cdot \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,5538 \cdot \sqrt{\frac{47-2}{1-0,5538^2}}$$

$$t = 0,5538 \cdot \sqrt{\frac{45}{1-0,306694}}$$

$$t = 0,5538 \cdot \sqrt{\frac{45}{0,69330556}}$$

$$t = 0,5538 \cdot \sqrt{64,91}$$

$$t = (0,5538) \cdot (8,0567)$$

$$t = 4,462 \text{ untuk } t \text{ tabel dengan } n=47 \text{ yaitu } 1,67793$$

jadi syarat valid atau kesahihan instrumen  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

Sehingga nomor item nomor 2 yaitu  $4,462 > 1,67793 = \text{valid}$

Secara lengkapnya disajikan perhitungan validitas angket persepsi individu tentang pekerjaan di kelas dibawah ini :

**Tabel Ringkasan Perhitungan Angket  
Persepsi Individu Tentang Pekerjaan**

No.	$r_{xy}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Status
1	0,661	5,9016	1,67793	Valid
2	0,554	4,4622	1,67793	Valid
3	0,481	3,6814	1,67793	Valid
4	0,607	5,1268	1,67793	Valid
5	0,487	3,7398	1,67793	Valid
6	-0,01	-0,07	1,67793	Tidak Valid
7	0,111	0,748	1,67793	Tidak Valid
8	0,411	3,0265	1,67793	Valid
9	0,661	5,9016	1,67793	Valid
10	0,539	4,2938	1,67793	Valid
11	0,356	2,5593	1,67793	Valid
12	0,151	1,0249	1,67793	Tidak Valid
13	0,355	2,5499	1,67793	Valid
14	0,481	3,6814	1,67793	Valid
15	0,399	2,9169	1,67793	Valid
16	-0,015	-0,102	1,67793	Tidak Valid
17	0,52	4,0798	1,67793	Valid
18	0,232	1,6029	1,67793	Tidak Valid
19	0,273	1,9017	1,67793	Valid
20	0,299	2,1042	1,67793	Valid
21	0,367	2,6464	1,67793	Valid
22	0,272	1,895	1,67793	Valid
23	0,297	2,0857	1,67793	Valid
24	0,225	1,5458	1,67793	Tidak Valid
25	0,14	0,9474	1,67793	Tidak Valid
26	0,339	2,4144	1,67793	Valid
27	-0,397	-2,899	1,67793	Tidak Valid
28	0,38	2,7565	1,67793	Valid
29	0,468	3,5538	1,67793	Valid
30	0,164	1,118	1,67793	Tidak Valid

31	0,128	0,8656	1,67793	Tidak Valid
32	0,445	3,3368	1,67793	Valid
33	0,343	2,4508	1,67793	Valid
34	0,418	3,0839	1,67793	Valid
35	0,144	0,9785	1,67793	Tidak Valid
36	0,028	0,1862	1,67793	Tidak Valid
37	0,306	2,158	1,67793	Valid
38	0,255	1,771	1,67793	Tidak Valid
39	0,455	3,4264	1,67793	Valid
40	-0,223	-1,536	1,67793	Tidak Valid
41	0,316	2,2375	1,67793	Valid
42	0,046	0,312	1,67793	Tidak Valid
43	0,024	0,1629	1,67793	Tidak Valid
44	0,624	5,35	1,67793	Valid
45	0,134	0,904	1,67793	Tidak Valid

Setelah t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan  $N = 47$ , maka dari 45 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 17 butir angket yang tidak valid, sehingga 28 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian.

### Lampiran 8. Analisis Validitas Angket Stres Kerja

Validitas butir angket stres kerja dengan rumus *Product Moment*, yaitu:

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

Untuk mengetahui validitas angket stres kerja,  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Sebagai perhitungan koefisien kolerasi antara item nomor 1 dengan skor total sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \sum X &= 153 & ; & & \sum Y &= 6144 \\ \sum X^2 &= 519 & ; & & \sum Y^2 &= 806412 \\ \sum XY &= 20157 & ; & & N &= 47 \end{aligned}$$

Sehingga  $r_{hitung}$  adalah:

$$r_{xy} = \frac{(47 \cdot 20157) - (153)(6144)}{\sqrt{\{47 \cdot 519 - (153)^2\} \{47 \cdot 806412 - (6144)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{947379 - 940032}{\sqrt{\{24393 - 23409\} \{37901364 - 37748736\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7347}{\sqrt{(984)(152628)}}$$

$$r_{xy} = \frac{7347}{\sqrt{150185952}}$$

$$r_{xy} = \frac{7347}{1225,04}$$

$$r_{xy} = 0,5995084$$

$r = 0,59951$  untuk r-tabel dengan  $n = 47$  yaitu 0,282. Jadi syarat valid atau kesahihan instrumen  $r$ -hitung  $>$   $r$ -table dan hasilnya item 1 adalah valid, atau dapat dilanjut dengan mengkonsultasikan  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel. Lalu dilanjutkan dengan melakukan pengujian distribusi nilai  $t$  yang akan mengubah nilai  $r_{xy}$  menjadi  $t$  hitung untuk dikonsultasikan kesahihannya pada  $t$ -tabel.

$$t = r \cdot \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,59951 \cdot \frac{\sqrt{47-2}}{\sqrt{1-0,59951^2}}$$

$$t = 0,59951 \cdot \frac{45}{\sqrt{1-0,35941}}$$

$$t = 0,59951 \cdot \frac{45}{\sqrt{0,64058776}}$$

$$t = 0,59951 \cdot \sqrt{70,2479}$$

$$t = (0,59951) \cdot (8,3814)$$

$$t = 5,02471 \text{ untuk } t \text{ tabel dengan } n = 47 \text{ yaitu } 1,67793$$

jadi syarat valid atau kesahihan instrumen  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

Sehingga nomor item 1 yaitu  $5,02471 > 1,67793 = \text{valid}$

Secara lengkapnya disajikan perhitungan validitas angket stres kerja dibawah ini :

**Tabel Ringkasan Perhitungan Angket  
Stres Kerja**

No.	$r_{xy}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Status
1	0,599509	5,025	1,67793	Valid
2	0,605938	5,11	1,67793	Valid
3	0,445036	3,334	1,67793	Valid
4	0,56722	4,62	1,67793	Valid
5	0,388239	2,826	1,67793	Valid
6	0,267621	1,863	1,67793	Valid
7	-0,140655	-0,953	1,67793	Tidak Valid
8	0,364555	2,626	1,67793	Valid
9	0,616724	5,256	1,67793	Valid
10	0,531364	4,208	1,67793	Valid
11	0,420206	3,106	1,67793	Valid
12	0,129625	0,877	1,67793	Tidak Valid
13	0,304998	2,148	1,67793	Valid
14	0,445036	3,334	1,67793	Valid
15	0,394661	2,881	1,67793	Valid
16	-0,086167	-0,58	1,67793	Tidak Valid
17	0,659776	5,89	1,67793	Valid
18	0,247104	1,711	1,67793	Tidak Valid
19	-0,056032	-0,376	1,67793	Tidak Valid
20	0,383866	2,789	1,67793	Valid
21	0,430774	3,202	1,67793	Valid

22	0,103036	0,695	1,67793	Tidak Valid
23	0,216351	1,487	1,67793	Tidak Valid
24	0,446819	3,35	1,67793	Valid
25	0,34088	2,432	1,67793	Valid
26	0,211815	1,454	1,67793	Tidak Valid
27	0,190801	1,304	1,67793	Tidak Valid
28	0,264462	1,84	1,67793	Valid
29	0,529558	4,188	1,67793	Valid
30	0,39201	2,858	1,67793	Valid
31	0,470084	3,573	1,67793	Valid
32	0,189451	1,294	1,67793	Tidak Valid
33	0,451947	3,399	1,67793	Valid
34	0,506727	3,943	1,67793	Valid
35	0,181522	1,238	1,67793	Tidak Valid
36	-0,125833	-0,851	1,67793	Tidak Valid
37	0,318078	2,251	1,67793	Valid
38	0,331869	2,36	1,67793	Valid
39	0,425723	3,156	1,67793	Valid
40	-0,027186	-0,182	1,67793	Tidak Valid

Setelah t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan  $N = 47$ , maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 13 butir angket yang tidak valid, sehingga 27 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian.

### Lampiran 9. Analisis Validitas Angket Prestasi Kerja

Validitas butir angket prestasi kerja dengan rumus *Product Moment*, yaitu:

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

Untuk mengetahui validitas angket prestasi kerja,  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Sebagai perhitungan koefisien kolerasi antara item nomor 4 dengan skor total sebagai berikut :

$$\begin{array}{ll} \sum X & = 163 \quad ; \quad \sum Y & = 5989 \\ \sum X^2 & = 581 \quad ; \quad \sum Y^2 & = 771903 \\ \sum XY & = 20907 \quad ; \quad N & = 47 \end{array}$$

Sehingga  $r_{hitung}$  adalah:

$$r_{xy} = \frac{(47 \cdot 20907) - (163)(5989)}{\sqrt{\{47 \cdot 581 - (163)^2\} \{47 \cdot 771903 - (5989)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{982629 - 976207}{\sqrt{\{27307 - 26569\} \{36279441 - 35868121\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6422}{\sqrt{(738)(411320)}}$$

$$r_{xy} = \frac{6422}{\sqrt{303554160}}$$

$$r_{xy} = \frac{6422}{17422,81}$$

$$r_{xy} = 0,3686$$

$r = 0,3686$  untuk  $r$ -tabel dengan  $n = 47$  yaitu  $0,282$ . Jadi syarat valid atau kesahihan instrumen  $r$ -hitung  $>$   $r$ -table dan hasilnya item 4 adalah valid, atau dapat dilanjut dengan mengkonsultasikan  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel. Lalu dilanjutkan dengan melakukan pengujian distribusi nilai  $t$  yang akan mengubah nilai  $r_{xy}$  menjadi  $t$  hitung untuk dikonsultasikan kesahihannya pada  $t$ -tabel.

$$t = r \cdot \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,3686 \cdot \frac{\sqrt{47-2}}{\sqrt{1-0,3686^2}}$$

$$t = 0,3686 \cdot \frac{\sqrt{45}}{\sqrt{1-0,13586596}}$$

$$t = 0,3686 \cdot \frac{\sqrt{45}}{\sqrt{0,86413404}}$$

$$t = 0,3686 \cdot \sqrt{52,08}$$

$$t = (0,3686) \cdot (7,22)$$

$$t = 2,6612 \text{ untuk } t \text{ tabel dengan } n = 47 \text{ yaitu } 1,67793$$

jadi syarat valid atau kesahihan instrumen  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

Sehingga nomor item 1 yaitu  $5,02471 > 1,67793 = \text{valid}$

Secara lengkapnya disajikan perhitungan validitas angket prestasi kerja dibawah ini :

**Tabel Ringkasan Perhitungan Angket  
Prestasi Kerja**

No.	$r_{xy}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Status
1	0,285	1,993	1,67793	Valid
2	0,426	3,154	1,67793	Valid
3	0,531	4,202	1,67793	Valid
4	0,369	2,661	1,67793	Valid
5	0,284	1,984	1,67793	Valid
6	0,657	5,844	1,67793	Valid
7	0,74	7,386	1,67793	Valid
8	0,34	2,426	1,67793	Valid
9	0,396	2,895	1,67793	Valid
10	0,488	3,749	1,67793	Valid
11	0,669	6,044	1,67793	Valid
12	0,734	7,248	1,67793	Valid
13	0,098	0,66	1,67793	Tidak Valid
14	0,531	4,202	1,67793	Valid
15	0,476	3,633	1,67793	Valid
16	0,256	1,776	1,67793	Tidak Valid
17	0,647	5,697	1,67793	Valid
18	0,677	6,175	1,67793	Valid
19	0,653	5,783	1,67793	Valid
20	0,743	7,457	1,67793	Valid
21	0,646	5,675	1,67793	Valid
22	0,697	6,514	1,67793	Valid
23	0,464	3,511	1,67793	Valid
24	0,464	3,511	1,67793	Valid
25	0,068	0,459	1,67793	Tidak Valid
26	0,275	1,916	1,67793	Valid
27	-0,23	-1,587	1,67793	Tidak Valid
28	0,472	3,587	1,67793	Valid

29	0,598	5,01	1,67793	Valid
30	0,645	5,655	1,67793	Valid
31	0,74	7,386	1,67793	Valid
32	0,657	5,844	1,67793	Valid
33	0,75	7,608	1,67793	Valid
34	0,581	4,789	1,67793	Valid
35	0,114	0,77	1,67793	Tidak Valid
36	0,459	3,463	1,67793	Valid
37	0,69	6,386	1,67793	Valid
38	0,228	1,567	1,67793	Tidak Valid
39	0,647	5,697	1,67793	Valid
40	0,65	5,731	1,67793	Valid

Setelah t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan  $N = 47$ , maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 6 butir angket yang tidak valid, sehingga 34 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian.

## Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>,749</b>	<b>,761</b>	<b>45</b>

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
144,5745	75,032	8,66212	45

#### ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square
Between People			76,700	46	1,667
	Between Items		101,660	44	2,310
	Nonadditivity		2,528 <sup>a</sup>	1	2,528
Within People	Residual	Balance	845,368	2023	,418
		Total	847,896	2024	,419
	Total		949,556	2068	,459
Total		1026,255	2114	,485	

## ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Friedman's Chi-Square	Sig
Between People				
	Between Items		5,515	,000
		Nonadditivity	6,050 <sup>a</sup>	,014
Within People	Residual	Balance		
		Total		
	Total			
Total				

Grand Mean = 3,2128

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -1,661.

## Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Stres Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	47	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	47	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,781	,781	40

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
130,7234	70,596	8,40213	40

#### ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Sum of Squares	df	Mean Square
Between People	81,185	46	1,765
Between Items	70,247	39	1,801
Nonadditivity	,725 <sup>a</sup>	1	,725
Within People	692,728	1793	,386
Residual	693,453	1794	,387
Balance			
Total	763,700	1833	,417
Total	844,885	1879	,450

## ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People		
Between Items	4,660	,000
Nonadditivity	1,877 <sup>a</sup>	,171
Within People		
Residual		
Balance		
Total		
Total		

Grand Mean = 3,2681

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -,598.

## Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Prestasi Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,919	40

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
127,4255	190,250	13,79311	40

#### ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square
Between People			218,787	46	4,756
	Between Items		37,063	39	,950
		Nonadditivity		3,826 <sup>a</sup>	1
Within People	Residual	Balance	680,536	1793	,380
		Total	684,362	1794	,381
		Total	721,425	1833	,394
Total			940,212	1879	,500

## ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People		
Between Items	2,491	,000
Nonadditivity	10,079 <sup>a</sup>	,002
Within People		
Residual		
Balance		
Total		
Total		
Total		

Grand Mean = 3,1856

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 4,000.

### Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba

#### ANGKET PENELITIAN (PT MUSIMAS)

##### I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

##### II. Identitas

Nama :  
 L / P :  
 Posisi Kerja :  
 Umur :  
 Instansi :

##### III. Daftar Pertanyaan Angket

###### Bagian I. Instrumen Persepsi tentang Beban Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Kemampuan logika yang tinggi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan saya sangat membutuhkan kemampuan pemahaman yang dalam					
3.	Saya harus selalu bekerja cepat untuk memenuhi waktu deadline					
4.	Saya memiliki pekerjaan dengan tingkat kerumitan yang tinggi					
5.	Saya selalu berfikir keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya memiliki keputusan untuk santai dalam bekerja setiap hari					

7.	Saya akan malas bekerja jika teman teman sejawat menampilkan sikap malas					
8.	Saya memiliki kebiasaan istirahat yang panjang dalam jam kerja yang sedang berlangsung					
9.	Saya akan maksimal dalam bekerja walaupun beban kerja banyak					
10.	Saya memahami bahwa setiap pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang maksimal					
11.	Saya memiliki sikap kerja yang rajin karena pekerjaan saya tidak terlalu berat					
12.	Saya menunjukkan perilaku kerja yang tidak serius karena melihat senior satu kantor					
13.	Saya akan mengatur kuantitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
14.	Saya lebih memilih pekerjaan yang menantang daripada pekerjaan yang sama setiap hari					
15.	Saya selalu membagi tugas pekerjaan saya kepada teman yang sudah selesai beban kerjanya					
16.	Saya selalu membantu beban kerja teman yang mengalami kesulitan kerja					
17.	Saya mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan prediksi saya					
18.	Saya menjadikan pekerjaan yang lalu untuk waspada terhadap beban kerja yang banyak					
19.	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang saya minati dengan maksimal					
20.	Saya merasa takut jika diberikan beban kerja yang banyak					
21.	Saya akan permisi tidak hadir bekerja disaat mendapatkan beban kerja yang sulit					
22.	Saya memahami keadaan saya yang tidak mampu kerja melebihi waktu biasanya					
23.	Saya akan menolak jika diberikan pekerjaan melebihi dari jumlah biasanya					
24.	Saya akan menolak keputusan atasan yang dapat merugikan bawahan					
25.	Bekerja membuat tubuh saya kaku dan linu					

26.	Kelelahan akan selalu terjadi disaat bekerja seharian					
27.	Saya selalu berhasil meyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
28.	Saya bekerja dengan perasaan stres karena beban yang banyak					



**Bagian II. Instrumen tentang Stress Kerja**

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa dibayang-bayangi pekerjaan yang menumpuk di kantor					
2.	Saya ditempatkan pada posisi pekerjaan dengan resiko yang membuat kacau pikiran					
3.	Saya sering mengalami kepala pusing tiba-tiba saat kerja di kantor					
4.	Saya sulit untuk istirahat malam karena kelelahan dalam bekerja					
5.	Saya mengalami kelelahan berlebih dikarenakan beban kerja yang banyak					
6.	Saya mendapatkan tantangan pekerjaan yang lebih dari biasanya					
7.	Saya mendapatkan susana kerja yang tidak mendukung dengan kualitas kerja					
8.	Tantangan kerja yang tidak sedikit sering membuat tubuh saya tidak sehat					
9.	Saya sering membawa tugas pekerjaan saya dirumah untuk dilanjutkan					
10.	Saya merasa hidup saya hanya habis digunakan untuk bekerja					
11.	Kami semua mendapatkan beban kerja yang berat sehingga lupa untuk berkomunikasi bersama					
12.	Teman saya memiliki kerumitan kerja yang lebih rendah dari saya					
13.	Saya sering protes dengan atasan mengenai beban kerja saya yang terlalu banyak					
14.	Dengan beban kerja yang terlalu banyak membuat saya mudah marah					
15.	Saya merasa tidak diperdulikan oleh siapapun karena tidak ada yang memperhatikan saya					
16.	Saya merasa menjadi orang yang paling beruntung di dunia dengan pekerjaan yang membuat dewasa					
17.	Saya menjadi individu yang mudah melupakan segala apapun di luar beban kerja					

18.	Saya merasa memiliki penyesalan tidak mampu menerima beban kerja yang berlebihan					
19.	Saya merasa beban kerja yang berat dapat melatih konsentrasi kerja					
20.	Saya memiliki konsentrasi yang buruk dari biasanya karena kepala sering sakit saat bekerja					
21.	Saya mengalami kesulitan memunculkan ide dan gagasan yang bermutu disaat stres					
22.	Banyaknya beban kerja membuat pemikiran saya menjadi tidak masuk di akal					
23.	Saya lebih mementingkan penyelesaian beban kerja daripada harus bergaul dengan orang lain					
24.	Dengan banyaknya pekerjaan membuat saya terfokus untuk mengerjakannya sendiri					
25.	Saya yakin bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaannya walaupun sedang stress					
26.	Saya mudah untuk memunculkan ide yang bermutu walupun dengan keadaan yang stres					
27.	Saya tidak mudah marah kepada siapapun yang mengganggu pekerjaan saya					

**Bagian III. Instrumen tentang Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan selalu maksimal					
2.	Saya memiliki komitmen untuk melaksanakan pekerjaan secara berkualitas					
3.	Saya akan mematuhi pendapat siapapun yang menurut saya benar					
4.	Saya bersikap dan berperilaku jujur dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan					
5.	Saya menghindari sikap penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya selalu mematuhi segala peraturan yang ada dalam proses pengerjaan tugas dan tanggungjawab					
7.	Saya mampu memimpin kelompok kerja dalam penyelesaian kerja berskala besar					
8.	Saya selalu bekerja dengan hati-hati sehingga tidak mengalami kesalahan dalam bekerja					
9.	Saya ingin semua pekerjaan yang saya lakukan tidak sedikitpun memiliki kesalahan					
10.	Saya selalu menghabiskan dana keperluan penyelesaian kerja sesuai dengan kebutuhan dan kapasitasnya					
11.	Saya selalu mengerjakan tugas selesai pada waktu yang telah disepakati					
12.	Saya mengatur keseimbangan aktivitas pekerjaan dengan waktu istirahat					
13.	Saya akan menilai semua pendapat sejawat adalah pendapat yang sia-sia					
14.	Saya merasa malas dalam mengerjakan tugas yang sama setiap hari					
15.	Saya memiliki kebiasaan memilih tugas yang sulit terlebih dahulu sehingga kehabisan waktu					
16.	Saya selalu datang terlambat datang ke tempat kerja setiap hari					

17.	Saya selalu mengacuhkan keuntungan dari pada kerugian yang muncul dari pekerjaan					
18.	Saya akan menggunakan dana kantor untuk kepentingan pribadi saya					
19.	Saya memiliki kepribadian yang mudah marah dengan adanya kesalahan kerja					
20.	Saya sangat tidak toleran dengan kesalahan sekecil apapun					
21.	Saya mengalami kendala yang terus menerus dalam mencapai ketelitian kerja					
22.	Saya akan mengerjakan semua pekerjaan walupun bukan keahlian saya					
23.	Saya bersedia diputar posisi pekerjaan walaupun itu bukan tupoksi saya					
24.	Saya mempersilahkan teman untuk fokus mengerjakan tugasnya secara maksimal					
25.	Saya selalu memperhatikan dengan cermat detail hasil pekerjaan saya demi mutu dan kualitas					
26.	Kepekaan saya terhadap kesalahan sangat besar dalam suatu pekerjaan					
27.	Saya akan memilih pekerjaan yang mudah saja untuk dikerjakan					
28.	Saya selalu menggunakan waktu singkat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
29.	Saya selalu berhasil mengerjakan tugas sebelum waktu jatuh tempo					
30.	Saya berusaha menghabiskan dana pekerjaan seefisien mungkin					
31.	Saya selalu berlatih untuk mengembangkan kualitas kerja saya					
32.	Saya akan mempelajari pekerjaan yang sulit dengan cermat untuk mampu menyelesaikannya					
33.	Saya akan menunjukkan kemalasan saat menghadapi pekerjaan yang sulit					
34.	Saya akan memberikan tugas yang tidak mampu saya kerjakan kepada teman lain					

### Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

#### X1. Persepsi Individu tentang Pekerjaan

Nomor item	1	2	3	4	5	8	9	10	11	13	14	15	17	19	20	21	22	23	26	28	29	32	33	34	37	39	41	44	Y	
3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	82	
3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	88
4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	89	
2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	92	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	97	
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	92	
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	94	
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	93	
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	90	
4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	89	
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	87		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	97		
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	84	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	100	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	87		
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	95	
3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	92	
4	2	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	3	87	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	3	93	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	94	
3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	87	
4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	92	
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	99	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	102
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	102
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	91
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	93
3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	94	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	83	
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	98
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	101
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	101
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	91
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	93	
3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	94	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	83	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	105
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	102
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	103
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	78
3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	84	
2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	2	3	3	76	
2	2	1	2	3	2	2	0	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	62	
2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	86	
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	86	
154	148	149	163	163	151	154	149	166	142	149	151	162	156	170	147	144	165	155	161	144	142	154	154	164	149	147	150			

### X2. Stres Pekerjaan

R	Nomor item																													Y
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	13	14	15	17	20	21	24	25	28	29	30	31	33	34	37	38	39			
1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	77		
2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	87		
3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	84		
4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	90		
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	91		
6	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	94		
7	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	96		
8	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	86		
9	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	93		
10	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	80		
11	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	86		
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	98		
13	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	
14	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	92		
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	84		
16	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	87	
17	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	87		
18	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	89		
19	4	2	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	87		
20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	94		
21	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	91		
22	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	86		
23	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	90		
24	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	95		
25	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	96		
26	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	100		
27	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	85		
28	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	90		
29	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	92		
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	88		
31	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	95		
32	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	97		
33	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	100		
34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	86		
35	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	90		
36	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	91		
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	87		
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	104		
39	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	94		
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	101		
42	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	76		
43	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	81		
44	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	74		
45	2	2	1	2	3	2	2	2	0	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	63		
46	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	1	3	3	4	3	4	76		
47	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	82		
ΣX	153	148	149	163	163	157	151	154	149	166	142	149	151	162	170	147	159	158	161	153	158	154	154	154	148	156	149			

**Y. Prestasi Kerja**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3				
2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4				
3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2				
4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4				
5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3					
6	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4				
7	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4				
8	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
9	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4				
10	4	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2				
11	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4				
12	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3				
13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3				
14	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4				
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3			
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
17	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
18	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3			
19	4	2	3	3	3	3	2	4	4	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3			
20	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	2	4			
21	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3			
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3			
23	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
24	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4		
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
26	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3			
27	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
28	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4		
29	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3			
30	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4		
31	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
33	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
34	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3		
35	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	
36	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
37	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
39	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
41	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2
42	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	1	1	3	3	4	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	
43	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
44	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2
45	2	2	1	2	3	2	2	2	2	0	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	
46	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	
47	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	

## Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian

### Statistics

		Persepsi individu tentang Pekerjaan	Stres Kerja	Prestasi Kerja
N	Valid	47	47	47
	Missing	0	0	0
Mean		91,5532	88,894	108,0638
Median		92,0000	90,000	109,0000
Mode		87,00 <sup>a</sup>	87,0	117,00
Std. Deviation		8,16889	8,0521	13,60851

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Frequency Table

#### Persepsi individu tentang Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
62,00	1	2,1	2,1	2,1
76,00	1	2,1	2,1	4,3
Valid 78,00	1	2,1	2,1	6,4
82,00	1	2,1	2,1	8,5
83,00	2	4,3	4,3	12,8

84,00	2	4,3	4,3	17,0
86,00	2	4,3	4,3	21,3
87,00	4	8,5	8,5	29,8
88,00	1	2,1	2,1	31,9
89,00	2	4,3	4,3	36,2
90,00	1	2,1	2,1	38,3
91,00	3	6,4	6,4	44,7
92,00	4	8,5	8,5	53,2
93,00	4	8,5	8,5	61,7
94,00	4	8,5	8,5	70,2
95,00	1	2,1	2,1	72,3
97,00	2	4,3	4,3	76,6
98,00	1	2,1	2,1	78,7
99,00	1	2,1	2,1	80,9
100,00	1	2,1	2,1	83,0
101,00	2	4,3	4,3	87,2
102,00	3	6,4	6,4	93,6
103,00	1	2,1	2,1	95,7
104,00	1	2,1	2,1	97,9
105,00	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

## Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
63,0	1	2,1	2,1	2,1
74,0	1	2,1	2,1	4,3
76,0	2	4,3	4,3	8,5
77,0	1	2,1	2,1	10,6
80,0	1	2,1	2,1	12,8
81,0	1	2,1	2,1	14,9
82,0	1	2,1	2,1	17,0
83,0	1	2,1	2,1	19,1
84,0	2	4,3	4,3	23,4
85,0	1	2,1	2,1	25,5
Valid 86,0	4	8,5	8,5	34,0
87,0	5	10,6	10,6	44,7
88,0	1	2,1	2,1	46,8
89,0	1	2,1	2,1	48,9
90,0	4	8,5	8,5	57,4
91,0	3	6,4	6,4	63,8
92,0	2	4,3	4,3	68,1
93,0	1	2,1	2,1	70,2
94,0	3	6,4	6,4	76,6
95,0	2	4,3	4,3	80,9

96,0	2	4,3	4,3	85,1
97,0	1	2,1	2,1	87,2
98,0	1	2,1	2,1	89,4
100,0	2	4,3	4,3	93,6
101,0	1	2,1	2,1	95,7
103,0	1	2,1	2,1	97,9
104,0	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Prestasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
67,00	1	2,1	2,1	2,1
69,00	1	2,1	2,1	4,3
78,00	1	2,1	2,1	6,4
91,00	1	2,1	2,1	8,5
93,00	1	2,1	2,1	10,6
Valid 97,00	2	4,3	4,3	14,9
99,00	2	4,3	4,3	19,1
101,00	4	8,5	8,5	27,7
103,00	2	4,3	4,3	31,9
105,00	1	2,1	2,1	34,0
106,00	1	2,1	2,1	36,2

107,00	3	6,4	6,4	42,6
108,00	3	6,4	6,4	48,9
109,00	1	2,1	2,1	51,1
110,00	1	2,1	2,1	53,2
111,00	2	4,3	4,3	57,4
112,00	2	4,3	4,3	61,7
113,00	1	2,1	2,1	63,8
114,00	3	6,4	6,4	70,2
115,00	1	2,1	2,1	72,3
117,00	5	10,6	10,6	83,0
118,00	1	2,1	2,1	85,1
122,00	2	4,3	4,3	89,4
123,00	1	2,1	2,1	91,5
125,00	1	2,1	2,1	93,6
130,00	1	2,1	2,1	95,7
131,00	1	2,1	2,1	97,9
132,00	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

## Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Individu tentang Pekerjaan	47	144,5745	8,66212	115,00	161,00
Stres Kerja	47	130,7234	8,40213	104,00	147,00
Prestasi Kerja	47	127,4255	13,79311	87,00	154,00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Persepsi Individu tentang Pekerjaan	Stres Kerja	Prestasi Kerja
N	47	47	47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	144,5745	130,7234
	Std. Deviation	8,66212	8,40213
	Absolute	,086	,084
Most Extreme Differences	Positive	,052	,056
	Negative	-,086	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z	,589	,577	,958
Asymp. Sig. (2-tailed)	,878	,893	,318

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Individu tentang Pekerjaan	47	144,5745	8,66212	115,00	161,00

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Individu tentang Pekerjaan
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	144,5745
	Std. Deviation	8,66212
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,589
Asymp. Sig. (2-tailed)		,878

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	47	130,7234	8,40213	104,00	147,00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Stres Kerja
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	130,7234
	Std. Deviation	8,40213
	Absolute	,084
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,577
Asymp. Sig. (2-tailed)		,893

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Prestasi Kerja	47	127,4255	13,79311	87,00	154,00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Prestasi Kerja
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	127,4255
	Std. Deviation	13,79311
	Absolute	,140
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,140
Kolmogorov-Smirnov Z		,958
Asymp. Sig. (2-tailed)		,318

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Descriptives**

		Statistic	Std. Error
Prestasi Kerja	Interquartile Range	16,00	
	Skewness	-1,032	,347
	Kurtosis	2,047	,681

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Individu tentang Pekerjaan	,090	47	,200*	,940	47	,018
Stres Kerja	,104	47	,200*	,969	47	,251
Prestasi Kerja	,110	47	,198	,926	47	,005

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Lampiran 17. Uji Linearitas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi Kerja * Persepsi Individu tentang Pekerjaan	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%
Prestasi Kerja * Stres Kerja	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%

### Prestasi Kerja \* Persepsi Individu tentang Pekerjaan

#### ANOVA Table

	Sum of Squares	df
(Combined)	7688,142	24
Between Groups		
Linearity	4482,385	1
Deviation from Linearity	3205,756	23
Within Groups	830,667	22
Total	8518,809	46

#### ANOVA Table

	Mean Square	F
(Combined)	320,339	8,484
Between Groups		
Linearity	4482,385	118,715
Deviation from Linearity	139,381	3,691
Within Groups	37,758	
Total		

ANOVA Table

		Sig.
(Combined)		,000
Between Groups	Linearity	,000
Prestasi Kerja * Persepsi Individu tentang Pekerjaan	Deviation from Linearity	,002
Within Groups		
Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi Kerja * Persepsi Individu tentang Pekerjaan	,725	,526	,950	,902

## Prestasi Kerja \* Stres Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
(Combined)		7221,692	26
Between Groups	Linearity	4302,816	1
Prestasi Kerja * Stres Kerja	Deviation from Linearity	2918,876	25
Within Groups		1297,117	20
Total		8518,809	46

ANOVA Table

		Mean Square	F
(Combined)		277,757	4,283
Between Groups	Linearity	4302,816	66,344
Prestasi Kerja * Stres Kerja	Deviation from Linearity	116,755	1,800

Within Groups	64,856
Total	

**ANOVA Table**

	Sig.
(Combined)	,001
Between Groups	
Linearity	,000
Deviation from Linearity	,092
Within Groups	
Total	

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi Kerja * Stres Kerja	,711	,505	,921	,848

## Lampiran 18. Uji Hipotesis

## Correlations

		Persepsi Individu tentang Pekerjaan	Prestasi Kerja	Stres Kerja
<b>Persepsi Individu tentang Pekerjaan</b>	Pearson Correlation	1	,725**	,917**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	47	47	47
<b>Prestasi Kerja</b>	Pearson Correlation	,725**	1	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	47	47	47
<b>Stres Kerja</b>	Pearson Correlation	,917**	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	47	47	47

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

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Individu tentang Pekerjaan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,725<sup>a</sup></b>	<b>,526</b>	<b>,516</b>	<b>9,47092</b>

a. Predictors: (Constant), Persepsi Individu tentang Pekerjaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4482,385	1	4482,385	49,972	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4036,423	45	89,698		
	Total	8518,809	46			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Persepsi Individu tentang Pekerjaan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,570	15,711		-,164
	Persepsi Individu tentang Pekerjaan	1,208	,171	,725	7,069

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
	,871
Persepsi Individu tentang Pekerjaan	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,711<sup>a</sup></b>	<b>,505</b>	<b>,494</b>	<b>9,67929</b>

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4302,816	1	4302,816	45,927	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4215,993	45	93,689		
	Total	8518,809	46			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,291	15,818		,082	,935
	Stres Kerja	1,201	,177	,711	6,777	,000

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Persepsi Individu tentang Pekerjaan <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,734<sup>a</sup></b>	<b>,539</b>	<b>,518</b>	<b>9,44461</b>

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Persepsi Individu tentang Pekerjaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4593,981	2	2296,991	25,751	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3924,827	44	89,201		
	Total	8518,809	46			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Persepsi Individu tentang Pekerjaan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-5,554	15,893		-,349
	Persepsi Individu tentang Pekerjaan	,771	,427	,463	1,807
	Stres Kerja	,484	,433	,286	1,119

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.
1	(Constant)	,728
	Persepsi Individu tentang Pekerjaan	,078
	Stres Kerja	,269

## Lampiran 19. Tabel Konsultasi

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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