

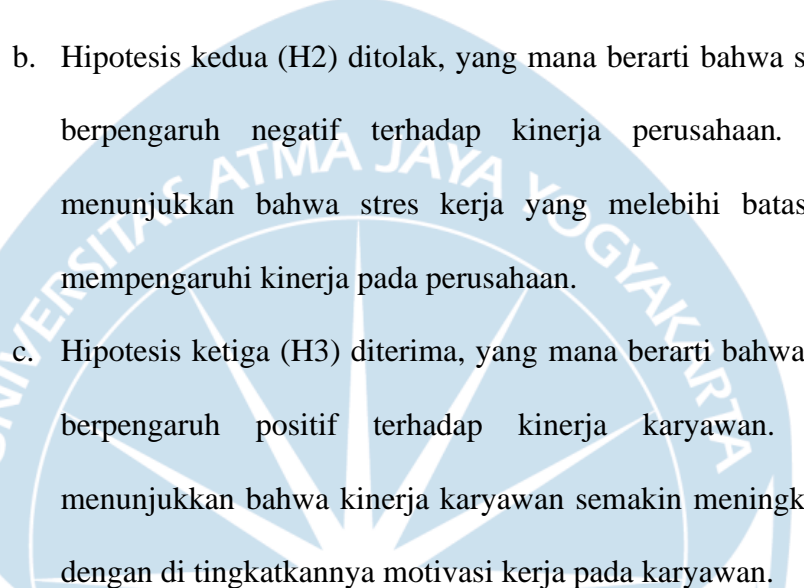
BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif terhadap responden, maka dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Mayoritas responden dari Prima Printshop& Copy Center berjenis kelamin perempuan.
 - b. Mayoritas responden dari Prima Printshop& Copy Center berumur 18-24 tahun.
 - c. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki lama bekerja 1-3 tahun.
 - d. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden dari Prima Printshop& Copy Center memiliki jenjang pendidikan sekolah menengah atas (SMA/SMK).
 - e. Mayoritas responden dari Prima Printshop& Copy Center memiliki jabatan sebagai *Admin*.
 - f. Karyawan yang menjadi responden semuanya memiliki status karyawan tetap.
2. Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 
- a. Hipotesis pertama (H1) diterima, yang mana berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja.
 - b. Hipotesis kedua (H2) ditolak, yang mana berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang melebihi batas optimal mempengaruhi kinerja pada perusahaan.
 - c. Hipotesis ketiga (H3) diterima, yang mana berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat seiring dengan di tingkatkannya motivasi kerja pada karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Sumber daya manusia adalah kunci sukses bagi setiap perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin sukses perusahaan tersebut, organisasi yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan kinerja karyawan yang buruk. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan dan bersaing di persaingan pasar, perlu memiliki karyawan – karyawan dengan kualitas yang baik. Prima Printshop & Copy Center merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor digital printing. Seperti yang sudah diketahui, sektor digital printing sedang mengalami pemulihan pasca pandemi, maka peran dari sumber daya manusia yaitu karyawan yang bekerja di Prima Printshop & Copy Center sangatlah penting dan untuk membawa

perusahaan agar tetap bertahan saat menghadapi persaingan yang semakin ketat, Prima Printshop & Copy Center sangatlah memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dalam menciptakan sebuah desain karya dan terampil serta mengikuti perkembangan teknologi terkini dengan baik, dan untuk meningkatkan kualitas karyawan Prima Printshop & Copy Center perlu lebih memberikan dorongan.

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Prima Printshop & Copy Center. Sedangkan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori sedang . Hal ini menunjukkan bahwa Prima Printshop & Copy Center telah memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh para karyawannya dengan cukup baik. Di harapkan dengan tercukupinya kebutuhan mengenai kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hanya saja gaji yang karyawan terima terasa tidak sesuai dengan upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaan sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat kepuasan kerja serta berpotensi menurunkan kinerja jika tidak segera diatasi

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja perusahaan. Dengan hal tersebut di harapkan Prima Printshop & Copy Center dapat mampu mengubah stres yang berdampak negatif menjadi dampak yang positif terhadap kinerja. Pengaruh negatif stres kerja dapat di karena kan stres tersebut telah melebihi batas optimal dari inverted-U, ini dapat di lihat dari hasil analisis

yang menunjukkan bahwa adanya tekanan yang besar dari perusahaan. Diharapkan dengan mengetahui permasalahan stres yang di alami ini lebih dini perusahaan dapat mengambil langkah yang lebih tepat dalam mengurangi stres seperti contohnya melakukan pergantian *shift* kerja yang berguna untuk mengurangi tekanan terhadap pekerjaan. Akan tetapi masalah stres kerja ini tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan sepenuhnya tetapi setiap individu memiliki andil dalam mengelola stres kerjanya masing-masing. Perusahaan di harapkan dapat memberikan pelatihan dan memberikan ruang bagi karyawan muda untuk menyesuaikan lingkungan sehingga mencegah terjadinya *Culture Shock* akibat transisi dari dunia pendidikan dengan dunia kerja .

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel motivasi kerja termasuk ke dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa Prima Printshop & Copy Center menganggap motivasi kerja hal yang penting untuk menghadapi persaingan pasar. Dengan perusahaan memberikan motivasi maka mereka merasa di hargai dan diperhitungkan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai akan memberikan kemampuan yang terbaik untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga kinerja Prima Printshop & Copy Center dapat meningkat. Di balik tingginya motivasi kerja karyawan Prima Printshop & Copy Center ada faktor penghambat dalam motivasi kerja karyawan faktor tersebut adalah gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan

sehari hari , diharapkan perusahaan dapat memberikan penilaian kerja yang jelas sehingga diharapkan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di Prima Printshop & Copy Center sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada perusahaan yang lain.
2. Peneliti tidak dapat memonitor kuesioner yang disebarkan ke dalam perusahaan, yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan sehingga penyebaran kuesioner dilakukan bersifat daring, hal tersebut menimbulkan kemungkinan besar bahwa karyawan mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami atau tidak, serta diduga responden mengisi kuesioner penelitian saat berada di jam kerja sehingga menyebabkan responden kurang memahami isi kuesioner penelitian yang di berikan oleh peneliti
3. Variabel kinerja diukur besarkan *self asesment* sehingga kemungkinan penilaian tersebut tidak subjektif

5.4 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian kepada perusahaan yang lain sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan diuji lebih lanjut.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi serta memandu responden agar dapat memahami setiap pertanyaan dengan lebih baik lagi sehingga peneliti bisa mendapatkan hasil yang optimal.
3. Variabel kinerja akan lebih tepat dan sesuai sasaran jika yang menilai kinerja karyawan adalah atasan dan bukan karyawan itu sendiri karena dapat menyebabkan penilaiannya tidak subjektif



Daftar Pustaka

- Alderfer, CP (1967), Validasi Konvergen dan Diskriminan dari Ukuran Kepuasan dan Keinginan dengan Wawancara dan Kuesioner, *Jurnal Psikologi Terapan*, 51(6): 509–20.
- Arnolds, CA, & Boshoff, C. (2002). Compensation, reward valence and job performance: An empirical theory of Alderfer's ERG valuation. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697–719. <https://doi.org/10.1080/0958519021012586>
- Ali, F. M. (2011). The effect of job stress and job performance on employee's commitment. *European Journal of Scientific Research*, 60(2), 285-294.
- Gibson. (2012). *Organizational behavior structure process*. Fourteenth edition McGraw-Hill Higher Education. 91-130
- Ismail, A., Suh-Suh, Y., Ajis, M. N. E., & Dollah, N. F. (2009). Relationship between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance
- Judge, L. M. (2004). Employee Attitudes And Job. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *The American Psychological Association*, 127(3), 376-407.
- Kakkos, N., Trivellas, P., & Fillipou, K. (2010). Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction. A case study in the banking industry, proceedings of the 7th ICESAL, Rhodes

- Nikolau, I., Tsaosis, I., „EI in the workplace: Exploring its effect on occupational stress and organizational commitment”, *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 2002, pp. 327-342
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Talib, N. L. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia . *The Journal of International Social Research* , Volume 2 / 9 , 299-307.
- Venkataraman, P. S., & Ganapathi, R. (2013). Study of Job Satisfaction Job Satisfaction among Small-Scale Industrial Employees. *IOSR Journal of Business Management*, 13, 18-22. <https://doi.org/10.9790/487X-1331822p>
- Vischer, J. C. (2007). Physical Effects of Environment on Job Performance: Against the Theory of the Stress Model. *Journal of Stress and Health*, 23, 175-184. <https://doi.org/10.1002/smi.1134>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

Vroom, H. V. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley&Sons Inc. New York.
London and Sidney.

Zeb, A., & Rehman, G. S. (2015). *The Impact Of Job Stress On Employee's Performance:Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation*. *City University Research Journal*, Volume 05 Number 01, 120-129.

DAFTAR REFERENSI INTERNET

- Astragraphia (18, Desember 2019). Iridesse Mesin Cetak Profesional Andalan Prima Digital Print Shop & Copy Centre. Diakses pada 20 Maret 2022, dari <https://documentsolution.com/id/konten/testimoni/iridesse-mesin-cetak-profesional-andalan-prima-print-shop-copy-centre>
- Print Graphic (12, April 2020). Pandemi Covid-19 Menjadi Ujian Berat Bagi Pengusaha Bidang Percetakan. Diakses pada 19 Maret 2022, dari <https://www.printgraphicmagz.com/2020/04/12/pandemik-covid-19-menjadi-ujian-berat-bagi-pengusaha-bidang-percetakan/>
- Sonora.id (18, Agustus 2021). Akibat Pandemi Covid-19, Dunia Percetakan Turun Omset Hingga 50 %. Diakses pada 19 Maret 2022, dari <https://www.sonora.id/read/422845199/akibat-pandemi-covid-19-dunia-percetakan-turun-omset-hingga-50>
- Wiranata, Christian (2019). Pengertian Digital Printing & Kelebihannya Untuk Percetakan. Diakses pada 11 Mei 2022, dari <https://solusiprinting.com/pengertian-digital-printing-kelebihannya-untuk-percetakan/>



LAMPIRAN 1

Kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di tempat

Perkenalkan, nama saya Hadrian Chayono. Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sekarang ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) saya. Penelitian saya mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prima Print Shop & Copy Center”

Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban yang sejujur – jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/I karena penelitian ini dilakukan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas partisipasi dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



Hadrian Chayono

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert dan tertera dibawah setiap item kuesioner, yaitu :

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| 1 = sangat tidak setuju (STS) | 3 = netral (N) |
| 2 = tidak setuju (TS) | 4 = setuju (S) |
| 5 = sangat setuju (SS) | |

Data responden dan semua informasi yang di berikan akan di jamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan baik dan sebenar – benarnya.

A. DATA RESPONDEN

UNTUK KARYAWAN YANG BUKAN KARYAWAN TETAP HARAP BERHENTI DI SINI

- Jenis Kelamin
 - Laki – laki
 - Perempuan
- Umur
 - 18 – 24 tahun
 - 25 – 35 tahun
 - 36 – 45 tahun
 - Di atas 45 tahun
- Lama Bekerja
 - < 1 tahun
 - 1 – 3 tahun
 - 3- 5 tahun
 - Di atas 5 tahun
- Pendidikan
 - SMA / SMK
 - Diploma
 - Sarjan
- Jabatan
 - Supervisor*
 - Admin*
 - Operator Design*
 - Customer Service*
 - Staff*

B. Kepuasan Kerja

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan kepuasan kerja yang Anda alami di tempat Anda bekerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1*	Saya merasa Penugasan kerja tidak dijelaskan secara lengkap.					
2	Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan saya.					
3	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
4	Setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya					
5	Saya menemukan kenyamanan dalam pekerjaan saya.					
6	Saya puas dengan pengakuan yang saya dapatkan atas kinerja saya					
7	Saya merasa puas atas peluang promosi yang ada					
8	Saya merasa puas dengan banyaknya variasi dalam pekerjaan saya.					
9	Saya merasa mendapatkan gaji dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
10*	Saya merasa tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang saya terima dari perusahaan.					
11	Banyak aturan dan prosedur yang menghambat pekerjaan saya					
12	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk kenaikan gaji					
13	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.					

C. Stres Kerja

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan stres kerja yang Anda alami di tempat Anda bekerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman dan menguasai teknologi yang ada di tempat kerja saya					
2	Saya sering bekerja berjam-jam, lembur dan bahkan bekerja di hari libur.					
3	Saya mengalami tekanan yang besar pada pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya merasakan stres kerja yang besar pada pekerjaan saya.					
5	Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik dan bersahabat.					
6	Saya mendapatkan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif					
7	Saya selalu mendapatkan tidur malam yang baik tanpa khawatir tentang pekerjaan					
8	Saya merasa lelah di siang hari.					
9	Saya menghabiskan banyak waktu saya di tempat kerja sehingga mengganggu aktivitas saya di luar pekerjaan					
10	Lingkungan kerja di perusahaan menciptakan masalah bagi saya.					
11	Lingkungan kerja di Perusahaan tidak mendukung Saya.					

D. Motivasi Kerja

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan motivasi yang Anda alami di tempat Anda bekerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dibandingkan dengan pekerjaan serupa di tempat lain, gaji Yang saya terima di bawah standar.					
2	Dibandingkan dengan Pekerjaan lain dengan level di bawahnya, gaji yang saya terima tidak sesuai.					
3	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
4	Mempertimbangkan pekerjaan yang perlu dilakukan, Seharusnya saya mendapatkan kompensasi lebih baik.					
5*	Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak mencakup banyak area yang seharusnya.					
6	Program tunjangan di tempat saya bekerja memberikan hampir semua manfaat.					
7	Dibandingkan dengan tempat lain, tunjangan di tempat bekerja saya sangat baik.					
8	Atasan saya saya sering mendorong saya bekerja lebih baik dari rekan saya					
9	Atasan saya selalu mempertimbangkan keinginan dan masukan saya.					
10	Atasan saya jarang memberi kesempatan karyawan untuk memberikan saran.					
11	Sangat mudah untuk berbicara dengan atasan saya tentang pekerjaan saya.					
12*	Atasan saya tidak memberi masukan kapan saya harus meningkatkan kinerja saya.					

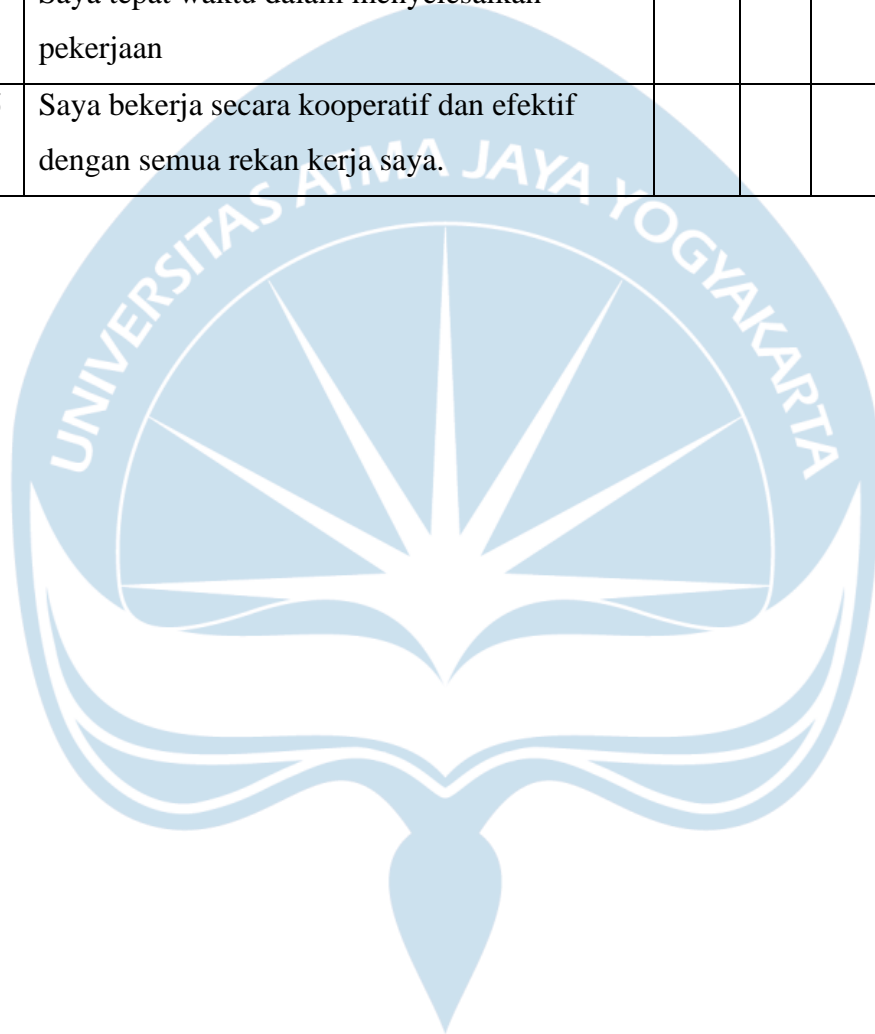
13	Atasan saya memberi saya pujian ketika saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik.					
14	Atasan saya menginformasikan segala perkembangan tentang apa yang terjadi di perusahaan.					
15*	Rekan kerja saya tidak kooperatif kecuali untuk keuntungan mereka.					
16	Saya dapat mengandalkan rekan kerja saya untuk membantu saya ketika saya membutuhkannya.					
17*	Saya tidak dapat mengungkapkan pikiran saya kepada rekan kerja saya.					
18	Saya jarang merasa belajar hal-hal baru dari pekerjaan saya.					
19	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan banyak keterampilan saya di tempat kerja.					
20	Pekerjaan saya mengharuskan seseorang menggunakan berbagai kemampuan.					
21	Pekerjaan saya mengharuskan membuat satu atau lebih keputusan penting setiap hari.					
22*	Saya tidak memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja.					

E. Kinerja Karyawan

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan kinerja anda tempat Anda bekerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengetahui dengan jelas tujuan dan prosedur dalam pekerjaan saya					
2	Saya menyiapkan keperluan pekerjaan saya dengan baik					
3	Saya yakin akan pengetahuan saya yang komprehensif dan penguasaan pekerjaan					
4	Saya bekerja dengan berkompeten dalam menyelesaikan semua tanggung jawab saya					
5	Saya mencurahkan waktu dan pikiran yang cukup untuk tugas dan pekerjaan saya					
6	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau terkadang melebihi ekspektasi pekerjaan					
7	Saya selalu mendiskusikan, memberikan saran dan masukan kepada Rekan kerja dan menginspirasi mereka yang membutuhkan					
8	Saya dapat membagi tugas kepada Rekan kerja saya dengan arahan dan pedoman yang jelas					
9	Saya dapat memimpin, memotivasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja saya					
10	Saya memiliki komunikasi verbal dan non-verbal yang baik					
11	Saya dapat membantu pihak lain dengan memberikan konsultasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					

12	Saya menunjukkan etos kerja yang kuat					
13	Saya termotivasi, berdedikasi, dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat saat tugas diberikan					
14	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya bekerja secara kooperatif dan efektif dengan semua rekan kerja saya.					





LAMPIRAN 2

Uji Validitas & Reabilitas

Validitas

Kepuasan Kerja (X1)

		Correlations													
		X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	TOTAL
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	L
X1.1	Pearson Correlation	1	-.040	.033	-.023	-.049	.149	.056	.290	.358	-.073	.091	.387		
	Sig. (2-tailed)		.107	.807	.842	.890	.766	.360	.731	.069	.023	.181	.655	.577	.90
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	-.259	1	-.161	-.018	-.021	-.040	-.460	.007	.405	-.167	.198	.424		
	Sig. (2-tailed)	.107		.227	.320	.914	.900	.001	.806	.003	.967	.009	.302	.221	.134
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.040	-.196	1	.836	.107	.291	.512	.738	.687	-.345	.304	.356	.793**	
	Sig. (2-tailed)	.807	.227		.000	.509	.068	.001	.000	.000	.802	.029	.056	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.033	.161	.836	1	.059	.352	.385	.808	.592	.091	.395	.151	.118	.856**
	Sig. (2-tailed)	.842	.320	.000		.717	.026	.014	.000	.000	.577	.012	.352	.470	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.023	-.018	.107	.059	1	-.106	.284	.252	.166	-.041	.275	.231	.419	
	Sig. (2-tailed)	.890	.914	.509	.717		.516	.075	.117	.306	.803	.086	.030	.152	.237
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.049	.023	.040	.352	-.106	1	.453	.242	-.006	.033	.244	.285	.374	.496**
	Sig. (2-tailed)	.890	.914	.509	.717		.516	.075	.117	.306	.803	.086	.030	.152	.237
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.766	.900	.068	.026	.516		.003	.133	.970	.840	.130	.075	.018	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.149	-.525**	.512**	.385*	-.284	.453**	1	.407**	.365*	-.117	.276	.000	.077	.380*
	Sig. (2-tailed)	.360	.001	.001	.014	.075	.003		.009	.021	.471	.085	1.000	.636	.016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.056	-.040	.738**	.808**	.252	.242	.407**	1	.630**	.057	.290	.104	-.013	.760**
	Sig. (2-tailed)	.731	.806	.000	.000	.117	.133	.009		.000	.726	.070	.522	.934	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.290	-.460**	.687**	.592**	.166	-.006	.365*	.630**	1	.072	-.243	.485**	.387*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.069	.003	.000	.000	.306	.970	.021	.000		.660	.130	.002	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.358*	.007	-.041	.091	-.041	.033	-.117	.057	.072	1	-.211	-.126	-.048	.324
	Sig. (2-tailed)	.023	.967	.802	.577	.803	.840	.471	.726	.660		.192	.439	.770	.071
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	-.216	.405**	.345*	.395*	-.275	.244	.276	.290	-.243	-.211	1	-.162	-.080	.391*
	Sig. (2-tailed)	.181	.009	.029	.012	.086	.130	.085	.070	.130	.192		.317	.622	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	.073	-.167	.304	.151	.343*	.285	.000	.104	.485**	-.126	-.162	1	.667**	.389*
	Sig. (2-tailed)	.655	.302	.056	.352	.030	.075	1.000	.522	.002	.439	.317		.000	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	.091	-.198	.356*	.118	-.231	.374*	.077	-.013	.387*	-.048	-.080	.667**	1	.331*
	Sig. (2-tailed)	.577	.221	.024	.470	.152	.018	.636	.934	.014	.770	.622	.000		.037

N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
TOTAL	Pearson	.28	.097	.793	.856	.12	.496	.380	.760	.568	.28	.391	.389	.331	1
	Correlation	.09		**	**	.3	**	*	**	**	.09	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.07	.553	.000	.000	.45	.001	.016	.000	.000	.07	.013	.013	.037	
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

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

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

Stres Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Total
X2.1	Pearson	1	.017	-.149	-.156	.024	.268	.440*	-.005	-.242	.206	-.076	.378
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)		.932	.450	.429	.904	.168	.019	.978	.215	.292	.700	.210
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson	.017	1	.601**	.683**	-.041	-.051	.409*	.544**	.507**	.659**	.695**	.773**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.932		.001	.000	.835	.798	.030	.003	.006	.000	.000	.000
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson	-.149	.601**	1	.867**	-.039	-.257	.057	.357	.852**	.715**	.795**	.769**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.450	.001		.000	.844	.186	.772	.062	.000	.000	.000	.000
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson	-.156	.683**	.867**	1	-.104	-.141	-	.598**	.788**	.806**	.851**	.807**
	Correlation							.115					
	Sig. (2-tailed)	.429	.000	.000		.598	.474	.560	.001	.000	.000	.000	.000
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson	.024	-.041	-.039	-.104	1	.549**	.447*	-.121	.317	-.068	.062	.396
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.904	.835	.844	.598		.002	.017	.540	.100	.733	.755	.226
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson	.268	-.051	-.257	-.141	.549**	1	.357	-.037	-.011	.070	-.064	.410
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)												

	Sig. (2-tailed)	.168	.798	.186	.474	.002		.062	.851	.956	.724	.746	.294
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.440*	.409*	.057	-.115	.447*	.357	1	-.143	.086	.175	.214	.401*
	Sig. (2-tailed)	.019	.030	.772	.560	.017	.062		.468	.665	.372	.275	.034
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	-.005	.544**	.357	.598**	-.121	-.037	-	1	.459*	.642**	.509**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.978	.003	.062	.001	.540	.851	.468		.014	.000	.006	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	-.242	.507**	.852**	.788**	.317	-.011	.086	.459*	1	.674**	.775**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.215	.006	.000	.000	.100	.956	.665	.014		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.206	.659**	.715**	.806**	-.068	.070	.175	.642**	.674**	1	.876**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.292	.000	.000	.000	.733	.724	.372	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	-.076	.695**	.795**	.851**	.062	-.064	.214	.509**	.775**	.876**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.700	.000	.000	.000	.755	.746	.275	.006	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.130	.773**	.769**	.807**	.296	.210	.401*	.592**	.830**	.873**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.510	.000	.000	.000	.126	.284	.034	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Motivasi Kerja (X3)

Correlations

	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	To
X3	.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2		tal	
	.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2		tal	

X3 .1	Pears on Correl ation	1	.808	.032	.196	-.079	-.083	-.048	-.046	-.0519	.437	-.0294	-.0386	-.0415	.353	-.0250	-.0303	-.0497	-.0375	.371	.560	.464			
	Sig. (2- tailed)		.000	.873	.316	.000	.001	.003	.003	.005	.020	.129	.043	.008	.028	.065	.199	.200	.117	.007	.050	.052	.002	.0274	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .2	Pears on Correl ation	.808	1	.197	.290	-.058	-.0515	-.0260	-.0398	.365	-.052	-.0443	.099	-.0530	-.0553	.266	-.091	.370	.432	-.0523	-.0155	-.0415	.737	.340	
	Sig. (2- tailed)	.000		.316	.134	.000	.005	.181	.036	.056	.439	.467	.001	.004	.002	.172	.329	.053	.022	.004	.431	.028	.000	.0013	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .3	Pears on Correl ation	.032	.197	1	.465	-.0113	.355	.457	.391	.387	.217	.686	.399	.467	.268	.100	.144	-.011	.024	.514	.366	.118	.361	.670	
	Sig. (2- tailed)	.873	.316		.013	.568	.064	.014	.040	.042	.268	.000	.035	.012	.068	.144	.666	.474	.505	.905	.055	.051	.059	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3 .4	Pears on Correl ation	.196	.290	.465	1	-.0533	.063	.268	.346	.254	.353	.287	.566	.477	.327	.673	-.021	-.012	.000	.494	.528	.393	.653	.689	
	Sig. (2- tailed)	.316	.134	.013		.004	.750	.394	.017	.093	.065	.338	.002	.010	.090	.000	.915	.030	1.000	.008	.004	.039	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .5	Pears on Correl ation	-.079	-.083	.196	-.058	1	.366	.282	.356	.295	-.073	-.017	-.036	.323	.304	.427	.129	-.033	.284	-.046	.127	-.077	-.068	.354	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.568	.004		.055	.146	.063	.127	.714	.552	.000	.093	.116	.024	.513	.732	.244	.844	.018	.085	.020	.000	.683
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X3 .6	Pears on Correl ation	-	-	.3	.0	.3	1	.7	.4	.7	.4	.5	-	.5	.6	-	.2	-	.5	.5	.2	.4	-	.5
		.5	.5	55	63	66		.25	.88	.52	.95*	.61*	.3	.23*	.53*	.3	.59	.2	.96*	.10*	.22	.05*	.4	.34
		83	15					**	**	**	*	*	.03	*	*	.60		.40	*	*			.16*	**
Sig. (2- tailed)	Sig. (2- tailed)	.0	.0	.0	.7	.0		.0	.0	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.1	.2	.0	.0	.2	.0	.0	.0	
		.01	.05	.64	.50	.55		.00	.08	.00	.07	.02	.17	.04	.00	.60	.83	.18	.01	.06	.57	.33	.28	.03
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		
X3 .7	Pears on Correl ation	-	-	.4	.1	.2	.7	1	.6	.8	.6	.7	.1	.4	.2	-	.3	.0	.5	.4	.3	.2	-	.7
		.5	.2	57	68	82	25		.82	.26	.65*	.61*	.15	.95*	.09	.3	.34	.71	.06*	.27*	.88*	.00	.2	.07
		48	60	*			**		**	**	*	*		*		.51			*	*			.51	**
Sig. (2- tailed)	Sig. (2- tailed)	.0	.1	.0	.3	.1	.0		.0	.0	.0	.0	.5	.0	.2	.0	.0	.7	.0	.0	.0	.3	.1	.0
		.03	.81	.14	.94	.46	.00		.00	.00	.00	.00	.60	.07	.85	.67	.83	.19	.06	.23	.42	.08	.98	.00
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3 .8	Pears on Correl ation	-	-	.3	.4	.3	.4	.6	1	.6	.4	.3	.0	.7	.4	.1	.0	-	.3	.7	.7	.5	-	.7
		.5	.3	91	46	56	88	82		.36	.82*	.69	.65	.02*	.18*	.88	.57	.2	.87*	.11*	.35*	.85*	.1	.51
		46	98	*	*		**	**		**	*	*		*				.99	*	*	*	*	.21	**
Sig. (2- tailed)	Sig. (2- tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.7	.0	.0	.3	.7	.1	.0	.0	.0	.0	.5	.0
		.03	.36	.40	.17	.63	.08	.00		.00	.09	.53	.44	.00	.27	.38	.74	.23	.42	.00	.00	.01	.40	.00
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3 .9	Pears on Correl ation	-	-	.3	.2	.2	.7	.8	.6	1	.7	.7	.0	.5	.2	-	.1	-	.4	.4	.3	.2	-	.6
		.5	.3	87	54	95	52	26	36		.21*	.19*	.35	.67*	.71	.3	.72	.1	.81*	.64*	.30	.42	.2	.44
		19	65	*			**	**	**		*	*		*		.77*		.94	*	*			.41	**
Sig. (2- tailed)	Sig. (2- tailed)	.0	.0	.0	.1	.1	.0	.0	.0		.0	.0	.8	.0	.1	.0	.3	.3	.0	.0	.0	.2	.2	.0
		.05	.56	.42	.93	.27	.00	.00	.00		.00	.00	.60	.02	.64	.48	.80	.23	.10	.13	.86	.15	.16	.00
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3 .10	Pears on Correl ation	-	-	.2	.3	-	.4	.6	.4	.7	1	.5	.0	.4	.0	-	.4	-	.4	.2	.5	.1	-	.6
		.4	.1	17	53	.0	.95	.65	.82	.21		.90*	.86	.97*	.82	.2	.35*	.1	.65*	.74	.52*	.66	.1	.13
		37	52			.73	**	**	**	**		*	*	*		.85		.32	*	*	*	*	.67	**
Sig. (2- tailed)	Sig. (2- tailed)	.0	.4	.2	.0	.7	.0	.0	.0	.0		.0	.6	.0	.6	.1	.0	.5	.0	.1	.0	.3	.3	.0
		.20	.39	.68	.65	.14	.07	.00	.09	.00		.01	.65	.07	.77	.42	.21	.03	.13	.58	.02	.99	.94	.01
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

X3 .11	Pears on Correl ation	-	-	.6	.2	.1	.5	.7	.3	.7	.5	1	.3	.6	.2	-	.5	-	.3	.4	.2	.0	-	.7
		.2	.1	86	87	17	61	61	69	19	90*		.04	10*	25	.2	25*	.0	56	97*	71	45	.0	25
		94	43	**			**	**		**	.			.		78	.	56		.			26	**
Sig. (2- tailed)		.1	.4	.0	.1	.5	.0	.0	.0	.0		.1	.0	.2	.1	.0	.7	.0	.0	.1	.8	.8	.0	
		29	67	00	38	52	02	00	53	00	01		16	01	50	52	04	76	63	07	62	21	94	00
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .12	Pears on Correl ation	.3	.5	.3	.5	-	-	.1	.0	.0	.0	.3	1	.0	-	.4	-	.0	-	-	.3	.1	.7	.4
		86	99	99	66	.6	.3	15	65	35	86	04		39	.3	62*	.0	26	.1	.0	32	01	85*	29
		.	**	.	**	23	03								26		58		15	85			.	.
Sig. (2- tailed)		.0	.0	.0	.0	.0	.1	.5	.7	.8	.6	.1		.8	.0	.0	.7	.8	.5	.6	.0	.6	.0	.0
		43	01	35	02	00	17	60	44	60	65	16		46	90	13	68	97	59	68	84	09	00	23
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .13	Pears on Correl ation	-	-	.4	.4	.3	.5	.4	.7	.5	.4	.6	.0	1	.6	.2	.5	-	.5	.8	.6	.6	-	.8
		.4	.5	67	77	23	23	95	02	67	97*	10*	39		70*	25	13*	.6	03*	50*	26*	52*	.0	14
		91	30	*	*	**	**	**	**	**	07*	93	**
Sig. (2- tailed)		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.8		.0	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0
		08	04	12	10	93	04	07	00	02	07	01	46		00	51	05	01	06	00	00	00	39	00
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .14	Pears on Correl ation	-	-	.2	.3	.3	.6	.2	.4	.2	.0	.2	-	.6	1	.2	.2	-	.2	.7	.2	.6	-	.4
		.4	.5	68	27	04	53	09	18	71	82	25	.3	70*		72	49	.6	72	84*	70	48*	.1	60
		15	53	**		**	**		.			26	.				05*	.		.		22	.	
Sig. (2- tailed)		.0	.0	.1	.0	.1	.0	.2	.0	.1	.6	.2	.0	.0		.1	.2	.0	.1	.0	.1	.0	.5	.0
		28	02	68	90	16	00	85	27	64	77	50	90	00		62	01	01	61	00	65	00	37	14
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .15	Pears on Correl ation	.3	.2	.1	.6	-	-	-	.1	-	-	-	.4	.2	.2	1	-	-	-	.2	.3	.5	.6	.4
		53	66	00	73	.4	.3	.3	88	.3	.2	.2	62*	25	72		.1	.4	.1	82	77*	05*	54*	83
					**	27	60	51		77	85	78					46	07*	44			.	.	
Sig. (2- tailed)		.0	.1	.6	.0	.0	.0	.0	.3	.0	.1	.1	.0	.2	.1		.4	.0	.4	.1	.0	.0	.0	.2
		65	72	14	00	24	60	67	38	48	42	52	13	51	62		60	32	65	45	48	06	00	34
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X3 .16	Pears on Correl ation	-	-	.1	-	.1	.2	.3	.0	.1	.4	.5	-	.5	.2	-	1	-	.3	.2	.2	.1	-	.4
		.2	.1	.44	.0	.29	.59	.34	.57	.72	.35	.25	.0	.13	.49	.1		.1	.50	.42	.20	.39	.1	.07
		50	92		21								.58		.46		.08					.88		
Sig. (2- tailed)	N	.1	.3	.4	.9	.5	.1	.0	.7	.3	.0	.0	.7	.0	.2	.4		.5	.0	.2	.2	.4	.3	.0
		99	29	66	15	13	83	83	74	80	21	04	68	05	01	60		84	68	15	61	80	38	32
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .17	Pears on Correl ation	.2	.3	-	-	-	-	.0	-	-	-	-	.0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
		.50	.70	.11	.412	.068	.240	.71	.299	.194	.132	.056	.26	.607	.605	.407	.108		.187	.511	.364	.656	.139	.319
Sig. (2- tailed)	N	.2	.0	.5	.0	.7	.2	.7	.1	.3	.5	.7	.8	.0	.0	.0	.5		.3	.0	.0	.0	.4	.0
		00	53	74	30	32	18	19	23	23	03	76	97	01	01	32	84		41	05	57	00	82	98
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .18	Pears on Correl ation	-	-	.0	.0	.2	.5	.5	.3	.4	.4	.3	-	.5	.2	-	.3	-	1	.2	.3	.4	-	.4
		.3	.4	.24	.00	.33	.96	.06	.87	.81	.65	.56	.15	.03	.72	.1	.50	.1		.01	.00	.75	.4	.73
		03	32																					
Sig. (2- tailed)	N	.1	.0	.9	1.	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.5	.0	.1	.4	.0	.3		.3	.1	.0	.0	.0	.0
		17	22	05	00	32	01	06	42	10	13	63	59	06	61	65	68	41		04	21	11	08	11
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .19	Pears on Correl ation	-	-	.5	.4	.3	.5	.4	.7	.4	.2	.4	-	.8	.7	.2	.2	-	.2	1	.4	.4	-	.6
		.4	.5	.14	.94	.84	.10	.27	.11	.64	.74	.97	.0	.50	.84	.82	.42	.5	.01		.81	.86	.0	.80
		97	23																					
Sig. (2- tailed)	N	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.6	.0	.0	.1	.2	.0	.3		.0	.0	.7	.0	
		07	04	05	08	44	06	23	00	13	58	07	68	00	00	45	15	05	04		10	09	10	00
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .20	Pears on Correl ation	-	-	.3	.5	-	.2	.3	.7	.3	.5	.2	.3	.6	.2	.3	.2	-	.3	.4	1	.6	.1	.7
		.3	.1	.66	.28	.0	.22	.88	.35	.30	.52	.71	.32	.26	.70	.77	.20	.3	.00	.81		.76	.51	.33
		75	55																					
Sig. (2- tailed)	N	.0	.4	.0	.0	.8	.2	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.0	.1	.0	.2	.0	.1	.0		.0	.4	.0
		50	31	55	04	18	57	42	00	86	02	62	84	00	65	48	61	57	21	10		00	43	00
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X3 .21	Pearson Correlation	-	-	.1	.3	.1	.4	.2	.5	.2	.1	.0	.1	.6	.6	.5	.1	-	.4	.4	.6	1	.0	.5
	Sig. (2-tailed)	.371	.415	.185	.9327	.520	.033	.308	.001	.215	.399	.821	.609	.000	.000	.006	.480	.000	.011	.009	.000		.694	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 .22	Pearson Correlation	.560	.737	.361	.653	-	-	-	-	-	-	.785	-	-	.654	-	-	-	-	.151	.078	1	.406	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.059	.000	.000	.128	.598	.400	.216	.394	.800	.639	.537	.000	.338	.482	.008	.710	.443	.694		.292	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Total	Pearson Correlation	-.264	-.100	.670	.689	-.054	.534	.707	.751	.644	.613	.725	.429	.814	.460	.283	.407	-.319	.473	.680	.733	.777	.206	1
	Sig. (2-tailed)	.174	.613	.000	.000	.783	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.023	.000	.014	.444	.032	.981	.011	.000	.000	.001	.292	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Kinerja Karyawan (Y)



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.558**	.778**	.523**	.311	.783**	.594**	.691**	.553**	.780**	.273	.806**	.718**	.691**	.632**		.832
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.004	.108	.000	.000	.000	.000	.002	.160	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		40

Y2	Pearson Correlation	.558**	1	.849**	.844**	.337	.440*	.484**	.692**	.367	.420*	.374*	.551**	.622**	.231	.541**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.080	.019	.009	.000	.055	.026	.050	.002	.000	.238	.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y3	Pearson Correlation	.778**	.849**	1	.755**	.181	.709**	.687**	.744**	.442*	.660**	.422*	.708**	.692**	.573**	.655**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.40	.40		.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y4	Pearson Correlation	.523**	.844**	.755**	1	.371	.440*	.553**	.566**	.603**	.610**	.523**	.574**	.736**	.462*	.607**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.052	.019	.002	.002	.001	.001	.004	.001	.000	.013	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.311	.337	.181	.371	1	.211	.265	.312	.666**	.262	.408*	.215	.409*	.221	.337	.445*
	Sig. (2-tailed)	.108	.080	.357	.052		.281	.172	.105	.000	.179	.031	.271	.031	.258	.080	.018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.783**	.440*	.709**	.440*	.211	1	.853**	.808**	.558**	.854**	.239	.773**	.641**	.760**	.604**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.019	.281		.000	.000	.000	.000	.221	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.594**	.484**	.687**	.553**	.265	.853**	1	.773**	.634**	.752**	.498**	.575**	.578**	.712**	.622**	.826**
	Sig. (2-tailed)																
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.17	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.69	.69	.74	.56	.31	.80	.77	1	.41	.67	.25	.52	.53	.44	.69	.778
		1**	2**	4**	6**	2	8**	3**		7*	2**	1	7**	0**	2*	2**	**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.10	.00	.00		.02	.00	.19	.00	.00	.01	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.55	.36	.44	.60	.66	.55	.63	.41	1	.78	.67	.57	.77	.69	.55	.797
		3**	7	2*	3**	6**	8**	4**	7*		1**	6**	7**	8**	7**	8**	**
	Sig. (2-tailed)	.00	.05	.01	.00	.00	.00	.00	.02		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.78	.42	.66	.61	.26	.85	.75	.67	.78	1	.38	.72	.77	.80	.62	.881
		0**	0*	0**	0**	2	4**	2**	2**	1**		8*	1**	7**	7**	4**	**
	Sig. (2-tailed)	.00	.02	.00	.00	.17	.00	.00	.00	.00		.04	.00	.00	.00	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	.27	.37	.42	.52	.40	.23	.49	.25	.67	.38	1	.39	.65	.41	.62	.606
		3	4*	2*	3**	8*	9	8**	1	6**	8*		5*	4**	5*	4**	**
	Sig. (2-tailed)	.16	.05	.02	.00	.03	.22	.00	.19	.00	.04		.03	.00	.02	.00	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	.80	.55	.70	.57	.21	.77	.57	.52	.57	.72	.39	1	.83	.71	.60	.833
		6**	1**	8**	4**	5	3**	5**	7**	7**	1**	5*		9**	6**	5**	**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.27	.00	.00	.00	.00	.00	.03		.00	.00	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Y13	Pearson Correlation	.718**	.622**	.692**	.736**	.409*	.641**	.578**	.530**	.778**	.777**	.654**	.839**	1	.625**	.676**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y14	Pearson Correlation	.691**	.231	.573**	.462*	.221	.760**	.712**	.442*	.697**	.807**	.415*	.716**	.625**	1	.692**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.238	.001	.013	.258	.000	.000	.019	.000	.000	.028	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y15	Pearson Correlation	.632**	.541**	.655**	.607**	.337	.604**	.622**	.692**	.558**	.624**	.624**	.605**	.676**	.692**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.080	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.832**	.698**	.840**	.781**	.445*	.841**	.826**	.778**	.797**	.881**	.606**	.833**	.887**	.788**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	13

Stres Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	11

Motivasi Kerja (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	22

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	15



LAMPIRAN 3

Analisis Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	47.5	47.5	47.5
Valid 2	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Umur

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	52.5	52.5	52.5
Valid 2	18	45.0	45.0	97.5
Valid 3	0	0.0	0.0	97.5
Valid 4	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	12.5	12.5	12.5
Valid 2	30	75	75	87.5
Valid 3	4	10	10	97.5
Valid 4	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	47.5	47.5	47.5
2	7	17.5	17.5	65.0
3	14	35	35	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jabatan

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	19	47.5	47.5	57.5
3	6	15.0	15.0	72.5
4	6	15.0	15.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Status

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	40	100.0	100.0	100.0

Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	1	5	130	2.85	1.026
X1.2	40	1	5	137	3.42	1.034
X1.3	40	2	5	137	3.42	.812
X1.4	40	2	5	136	3.40	.871
X1.5	40	2	5	156	3.90	.777
X1.6	40	2	5	145	3.62	.704
X1.7	40	2	5	128	3.20	.723
X1.8	40	2	5	138	3.45	.845
X1.9	40	2	5	118	2.95	.782
X1.10	40	1	5	126	2.95	1.299
X1.11	40	1	5	107	2.67	1.347
X1.12	40	2	5	143	3.57	.747
X1.13	40	3	5	146	3.65	.699
Valid N (listwise)	40					

Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.1	40	2	5	143	3.57	.712
X2.2	40	1	5	118	2.95	1.036
X2.3	40	1	5	109	2.72	1.109
X2.4	40	1	5	116	2.90	1.081
X2.5	40	1	5	160	4.00	1.037
X2.6	40	2	5	135	3.37	.896
X2.7	40	1	5	149	3.72	.876
X2.8	40	1	5	137	3.42	.984
X2.9	40	1	5	120	3.00	1.062
X2.10	40	1	5	116	2.47	1.037
X2.11	40	1	5	108	2.70	1.042
Valid N (listwise)	40					

Motivasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X3.1	40	1	5	123	3.07	.944
X3.2	40	1	5	120	3.00	.816
X3.3	40	2	5	117	2.92	.858
X3.4	40	3	5	139	3.47	.750
X3.5	40	1	5	115	2.87	.822
X3.6	40	2	5	137	3.42	.780
X3.7	40	2	5	144	3.60	.777
X3.8	40	2	5	140	3.50	1.012
X3.9	40	2	5	137	3.42	.843
X3.10	40	1	5	132	3.30	1.066
X3.11	40	2	5	147	3.67	.916
X3.12	40	1	5	124	3.10	1.057
X3.13	40	2	5	139	3.47	.784
X3.14	40	3	5	151	3.77	.733
X3.15	40	1	5	121	3.02	1.329
X3.16	40	2	5	145	3.62	1.054
X3.17	40	1	5	123	3.07	1.227
X3.18	40	2	5	126	3.15	1.098
X3.19	40	3	5	151	3.77	.733
X3.20	40	2	5	135	3.37	1.078
X3.21	40	2	5	133	3.32	.971
X3.22	40	1	5	123	3.07	.888
Valid N (listwise)	40					

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y.1	40	3	5	161	4.02	.619
Y.2	40	2	5	153	3.82	.712
Y.3	40	3	5	159	3.97	.530
Y.4	40	2	5	147	3.67	.764
Y.5	40	3	5	166	4.15	.533
Y.6	40	2	5	146	3.65	.802
Y.7	40	3	5	145	3.65	.667
Y.8	40	2	5	150	3.75	.839
Y.9	40	3	5	146	3.65	.735
Y.10	40	2	5	148	3.70	.882
Y.11	40	3	5	145	3.62	.806
Y.12	40	2	5	155	3.87	.852
Y.13	40	2	5	148	3.70	.882
Y.14	40	3	5	146	3.65	.769
Y.15	40	3	5	153	3.82	.780
Valid N (listwise)						



LAMPIRAN 4

Analisis Linier Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.574	5.558

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1716.115	3	572.038	18.514	.000 ^b
	Residual	1112.285	36	30.897		
	Total	2828.400	39			

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.523	6.240		2.968	.005
	TOTALX1	1.061	.288	.812	3.690	.001
	TOTALX2	-.970	.212	-.793	-4.582	.000
	TOTALX3	.360	.136	.471	2.636	.012

a. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

