

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:
- Ajar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495.
- Destianti, V., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021). The effect of job stress and job motivation toward employee performance in department of tourism and culture bandung. *IEOM Society International*, 5714-5723
- Edison, E., Komariyah, I., Anwar, Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, F. N. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Gering, (2017) *motivasi kerja*, pustaka media, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harishchandra, N. (2022) *The Impact of Job Stress on Employee Performance*.

- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kadek, N., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Katadata Media Network. (13 Maret 2023). Volume Produksi Kopi di Indonesia (2017-2022) Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/13/produksi-kopi-indonesia-meningkat-capai-794-ribu-ton-pada-2022>
- [Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ... & Sun, T. \(2014\). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ open*, 4\(6\), e004897.](#)
- Multimo. (22 Februari 2023). Sejarah dan Evolusi *Coffee Shop* Retrieved from <https://www.multimo.co.id/post/sejarah-dan-evolusi-coffee-shop>
- Historia. (18 Oktober 2022). Warung Kopi Tertua di Indonesia Retrieved from <https://historia.id/kultur/articles/warung-kopi-tertua-di-indonesia-PMKmE/page/2>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masdakaty, Y. (2015). Retrieved from [https://majalah.ottencoffee.co.id/sekilas tentang-barista](https://majalah.ottencoffee.co.id/sekilas-tentang-barista)
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 41–49.

<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>

Milbourn, G. 2006. Teaching the Job Stress Audit to Business School Student: Cause, Measures, Reduction. *Journal of American Academy of Business*. 8 (2): 44-50.

Mondy, R. W., & Mortocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Global Edition: Pearson.

Murniati, A., Maryadi, & Rahim, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja PNS Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pusaran Manajemen*, 2(1), 37–50.

Nengsih, T. A., Arisha, B., & Safitri, Y. (2022). *Statistika Deskriptif dengan Program*

Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya-Gempol branch). *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 18(2), 231-240.

Nurhanisah, Y. (2023). *Indonesiabaik.id*. Retrieved from <https://indonesiabaik.id/infografis/negara-penghasil-kopi-terbesar>.

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22-34

Pranata, 2016, Rasakan Sensasi Tradisi 'ngopi" ala Makassar di Tempat ini, www.makassar.merdeka.com.

Priansa, Donni Juni. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta

- Rezeki, F., & Oktavian, A. R. (2022). Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang. Bekasi: Kimhsafil Alung Cipta.
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management. Bogor: In Media.
- Rismawati, Mattalata, Ismail Marzuki, & Perkasa, C. M. (2018). Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., 2017. Organizational Behavior. Seventeenth Edition, Global Edition ed. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen. 2002, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Safrillah, N. F., & Risal, M. (2022). The Effect of Work Stress and Work Motivation on The Performance of Palopo Religious Court Employees with Integrity Zone Standards. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(2), 265-271.
- Sahabuddin, R., & Akbar, A. (2023). The Influence of Work Stress and Work Motivation on the Performance of Employees of PTPN XIV Camming Sugar: Factory Unit in Bone. *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 162-164.
- Saputra, A. T., & Fadli, F. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 7(1), 69-78.

- Saputra, A. T., & Fadli. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Kota Bengkulu. Volume 8(Nomor 1), 69–78.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujai, R. A. D. A., Resiani, F., Pramasta, R., Aziz, M. F. A., Iskandar, N. M., & Utama, M. A. (2022). Effect of Work Motivation and Work Stress on Employee Performance during Pandemics.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. P., & Laksemimi, K. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Vulandari, R. T., Rimawati, E., & Lisyati. (2021). *Statistika dengan Aplikasi Eviews Referensi Olah Data Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 42–55. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Human Resource Development. Cincinnati: OH South-Western Cengage Learning.
- Yahmadi. (2007). Rangkaian Perkembangan dan Permasalahan Budidaya & Pengolahan Kopi di Indonesia. Jakarta: PT. Bina Ilmu Offset. Zanafa Publishing.
- Yuliandri, Mustika, 2015, Evolusi Kedai Kopi, <http://expressocoffee.quora.com>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Kholis Haidar Ali
Tempat, Tanggal Lahir : Sungguminasa 01 Mei 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Berdikari 1, Kec. Bontomarannu, Kab. Gowa
Telepon Rumah dan HP : 087722445348
Alamat *E-mail* : kholishaidar75@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- Tahun 2007 – 2013 : SD Inpres Pakatto
- Tahun 2013 – 2016 : SMP IMMIM Makassar
- Tahun 2016 – 2019 : MA Sultan Hasanuddin
- Tahun 2019 – sekarang : Universitas Hasanuddin

Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) FEB-UH Periode 2022
2. Pengurus HMI Komisariat Ekonomi Periode 2022
3. Pengurus Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (Maperwa) FEB-UH Periode 2023
4. Pengurus HMI Komisariat Ekonomi Periode 2023

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 10 Oktober 2024

Kholis Haidar Ali

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA BARISTA *COFFEE SHOP* DI KECAMATAN PANAKUKANG KOTA MAKASSAR

Assalamualaikun wr.wb

Perkenalkan saya Kholis Haidar Ali mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi syarat tugas akhir skripsi saya yang meneliti terkait pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja barista *coffee shop* di Kecamatan Panakukang Kota Makassar.

Saya selaku peneliti ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk berkontribusi dalam penelitian ini dengan mengisi kuisisioner yang telah disediakan. Kuisisioner ini menggambarkan pandangan anda terhadap setiap pertanyaan, sehingga tidak ada pernyataan benar atau salah. Seluruh informasi dan data anda akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan saudara/saudari dalam mengisi kuisisioner penelitian ini, saya selaku peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
4. Departemen/Unit :
6. Masa Kerja :

B. Daftar Pertanyaan

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan terkait penelitian ini. Harap dibaca dan dipahami dengan seksama, kemudian Bapak/Ibu dapat memberikan respon dengan cara memilih jawaban yang telah disediakan. Pada masing-masing pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yang mengacu pada skala likert dengan ketentuan setiap skor yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
1.	Saya melaksanakan tugas yang tidak jelas.					
2.	Saya tidak memahami peran saya dalam pencapaian target <i>coffee shop</i> .					
3.	Saya mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya.					
4.	Saya dan karyawan lain mengalami konflik dalam melaksanakan tugas karena arahan yang tidak jelas dari atasan.					
5.	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal.					
6.	Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke					

No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
	saya, kadang terlalu sulit dan kompleks.					
7.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya.					
8.	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.					

Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan jasa yang telah diberikan.					
2.	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
3.	Saya nyaman dengan suasana <i>coffee shop</i> tempat saya bekerja.					
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
5.	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari <i>coffee shop</i> tempat saya bekerja.					
6.	Fasilitas di <i>coffee shop</i> saya tempat bekerja, berfungsi dengan baik sehingga membantu pekerjaan saya.					
7.	Saya dapat mencapai hasil kinerja sesuai yang diinginkan oleh atasan.					
8.	Saya puas dengan pencapaian yang saya peroleh.					
9.	Atasan memberikan saya arahan dan motivasi untuk bekerja.					
10.	Atasan memberikan apresiasi terhadap kinerja saya.					

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2.3	Pearson Correlation	,731**	,736**	1	,853**	,719**	,822**	,708**	,730**	,241	,278	,364**	,252	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,092	,050	,009	,077	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,765**	,764**	,853**	1	,684**	,817**	,666**	,754**	,337*	,385**	,274	,392**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,017	,006	,054	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,710**	,718**	,719**	,684**	1	,824**	,648**	,644**	,154	,371**	,071	,170	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,285	,008	,622	,238	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,778**	,812**	,822**	,817**	,824**	1	,754**	,777**	,266	,422**	,268	,412**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,062	,002	,060	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,726**	,808**	,708**	,666**	,648**	,754**	1	,941**	,131	,388**	,103	,150	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,365	,005	,478	,297	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,776**	,802**	,730**	,754**	,644**	,777**	,941**	1	,234	,399**	,106	,242	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,102	,004	,465	,090	,000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2.9	Pearson Correlation	,492**	,318*	,241	,337*	,154	,266	,131	,234	1	,487**	,461**	,450**	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,092	,017	,285	,062	,365	,102		,000	,001	,001	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,431**	,599**	,278	,385**	,371**	,422**	,388**	,399**	,487**	1	,175	,285*	,548**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,050	,006	,008	,002	,005	,004	,000		,224	,045	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	,166	,112	,364**	,274	,071	,268	,103	,106	,461**	,175	1	,453**	,340*
	Sig. (2-tailed)	,249	,440	,009	,054	,622	,060	,478	,465	,001	,224		,001	,016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	,435**	,285*	,252	,392**	,170	,412**	,150	,242	,450**	,285*	,453**	1	,457**
	Sig. (2-tailed)	,002	,045	,077	,005	,238	,003	,297	,090	,001	,045	,001		,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TO TAL	Pearson Correlation	,907**	,906**	,866**	,882**	,803**	,920**	,830**	,866**	,449**	,548**	,340*	,457**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,016	,001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Y.7	Pearson Correlation	,345*	,356*	,380**	,321*	,481**	,542**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,014	,011	,006	,023	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOT AL	Pearson Correlation	,727**	,596**	,730**	,670**	,841**	,853**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

- **Uji Reliabilitas**

- Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	8

- Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	12

- Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	7

Lampiran 4. Uji Frekuensi

- Tabulasi Data Kuesioner
 - Stres Kerja (X1)

No	Stres Kerja (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	3	3	2	1	1	2	2	17
2	2	2	2	2	2	1	1	1	13
3	2	2	3	3	2	2	2	2	18
4	1	1	2	1	2	2	1	1	11
5	1	1	2	1	2	2	1	1	11
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	2	2	2	1	2	2	2	2	15
8	1	2	2	1	1	3	2	2	14

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

42	5	4	4	4	4	4	3	4	5	33
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4	30
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31
49	2	1	2	1	2	2	2	5	2	17
50	1	2	3	2	2	2	2	2	2	16

○ **Motivasi Kerja (X2)**

N o	Motivasi Kerja (X2)												Tot al
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2 · 10	X2 · 11	X2 · 12	
1	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	17
2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	14
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18
4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	11
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	16
7	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	15

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

41	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	13
42	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	15
43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	16
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15
48	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	17
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	13
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16

○ **Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	4	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	5	4	4	5	5	5	33
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	4	4	5	5	5	33

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

43	5	4	4	4	4	4	4	29
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	3	4	4	4	5	28
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	4	4	4	4	4	4	28

- **Data SPSS Uji Frekuensi**

- **Stres Kerja (X1)**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	12,0	12,0	12,0
	Setuju	9	18,0	18,0	30,0
	Netral	2	4,0	4,0	34,0
	Tidak Setuju	26	52,0	52,0	86,0
	Sangat Tidak Setuju	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Setuju	10	20,0	20,0	34,0
	Netral	6	12,0	12,0	46,0
	Tidak Setuju	18	36,0	36,0	82,0
	Sangat Tidak Setuju	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	12	24,0	24,0	32,0
	Netral	6	12,0	12,0	44,0
	Tidak Setuju	25	50,0	50,0	94,0
	Sangat Tidak Setuju	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	20,0
	Setuju	8	16,0	16,0	36,0
	Netral	2	4,0	4,0	40,0
	Tidak Setuju	23	46,0	46,0	86,0
	Sangat Tidak Setuju	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Setuju	14	28,0	28,0	38,0
	Tidak Setuju	25	50,0	50,0	88,0
	Sangat Tidak Setuju	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Setuju	13	26,0	26,0	36,0
	Netral	6	12,0	12,0	48,0
	Tidak Setuju	21	42,0	42,0	90,0

	Sangat Tidak Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	20,0
	Setuju	8	16,0	16,0	36,0
	Netral	3	6,0	6,0	42,0
	Tidak Setuju	20	40,0	40,0	82,0
	Sangat Tidak Setuju	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	20,0
	Setuju	11	22,0	22,0	42,0
	Netral	4	8,0	8,0	50,0
	Tidak Setuju	15	30,0	30,0	80,0
	Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

- **Motivasi Kerja (X2)**

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	14	28,0	28,0	32,0
	Setuju	16	32,0	32,0	64,0
	Sangat Setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	14	28,0	28,0	32,0
	Setuju	21	42,0	42,0	74,0
	Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Netral	14	28,0	28,0	34,0
	Setuju	21	42,0	42,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	15	30,0	30,0	32,0
	Setuju	25	50,0	50,0	82,0
	Sangat Setuju	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Netral	9	18,0	18,0	24,0
	Setuju	20	40,0	40,0	64,0
	Sangat Setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	26,0	26,0	26,0
	Setuju	22	44,0	44,0	70,0
	Sangat Setuju	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	18	36,0	36,0	40,0
	Setuju	19	38,0	38,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	17	34,0	34,0	38,0
	Setuju	21	42,0	42,0	80,0
	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	48,0	48,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68,0	68,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	31	62,0	62,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	2	4,0	4,0	6,0
	Setuju	36	72,0	72,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

- **Kinerja Karyawan (Y)**

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	48,0	48,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	68,0	68,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	31	62,0	62,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	2	4,0	4,0	6,0
	Setuju	36	72,0	72,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	42,0	42,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	50,0	50,0	50,0
	Sangat Setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	3	6,0	6,0	8,0
	Setuju	27	54,0	54,0	62,0
	Sangat Setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5. Hasil Data SPSS Analisis Linear Berganda

- **Regression**

- **Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,463	,441	2,054

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

- **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	171,244	2	85,622	20,296	,000 ^b
Residual	198,276	47	4,219		
Total	369,520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

- **Hasil Uji T**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18,236	2,176		8,382	,000
Stres Kerja	-,163	,039	-,564	4,196	,000
Motivasi Kerja	,343	,054	,855	6,357	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan