

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. CIOMAS ADISATWA MAROS**



**OLEH :
YUNI SRI AYUNINGSIH.A
NIM : 1961201167**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2023**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADISATWA MAROS

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Memperoleh gelar sarjana



OLEH :
YUNI SRI AYUNINGSIH.A
NIM : 1961201167

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres kerja
Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.
Ciomas Adisatwa Maros.

Nama Mahasiswa : Yuni Sri Ayuningsih. A

Nomor Induk Mahasiswa : 1961201167

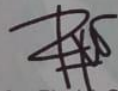
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

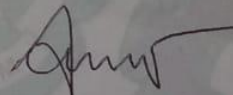
Maros, 7 Agustus 2023

Pembimbing I



Andi Risfan Rizaldi, S.E.M.M
NIDN. 0918058602

Pembimbing II



Dr. Sudirman Sappara, S.E., M.S.i
NIDN. 0912057202

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muslim Maros



Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIDN. 0931127803

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

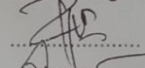
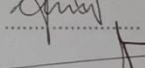
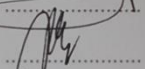
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADISATWA
MAROS

disusun oleh:

Yuni Sri Ayuningsih. A
1961201167

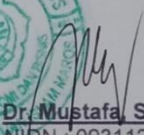
Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 27 Agustus 2023

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Andi Risfan Rizaldi, S.E.,M.M	Ketua	
Dr. Sudirman Sappara S.E.,M.Si.	Anggota	
Dr. Dahlan, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. Mustafa, SE.,M.Ak.	Anggota	

Maros, 28 Agustus 2023
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan




Dr. Mustafa, S.E.,M.Ak
NIDN : 0931127316

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuni Sri Ayuningsih.A

Nim : 1961201167

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros.

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa skripsi/tugas akhir ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan: (1) plagiarisme; (2) pencurian hasil karyamilik orang lain; (3) hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material; (4) ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi/tugas akhir saya secara orisinil dan otentik.

Bila kemudian hal diduga kuat ada ketidaksesuain antara realitas, fakta dan data ini, saya bersedia di proses oleh Tim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dengan sanksi berat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi ini

Maros, 27 Agustus 2023
Hotmat saya,

Yuni Sri Ayuningsih.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan segala bentuk nikmat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros”**, guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan dan memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros.

Jalan panjang penulis lalui untuk menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai hambatan ataupun kesulitan yang dihadapi, namun syukur Alhamdulillah berkat pertolongan Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak proposal penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu, oleh karena itu kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang senantiasa berkontribusi meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membantu dalam penyusunan skripsi. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua Dosen Pembimbing. Dosen pembimbing I yakni Andi Risfan Rizaldi, S.E.M.M. Dosen Pembimbing II yakni Dr.H. Sudirman Sappara, S.E.,M.Si yang telah membimbing dan mengarahkan saya sebagai anak bimbingan sehingga proses penulisan skripsi berjalan dengan lancar.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih Kepada:

1. Bapak Drs. H. Muh. Ikram Idrus Nurdin, M.Si, selaku Ketua Yayasan Universitas Muslim Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Muslim Maros
3. Bapak Dr. Mustafa, S.E, M.Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Ibu Yuni Kartini, S.M.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis dalam penyusunan proposal.
6. Terkhusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua yang telah memfasilitasi penulis sehingga menyelesaikan proposal skripsi. Yang membangun agar dapat melakukan perbaikan dan meminimalisir adanya kesalahan. Penulis menyadaari bahwa proposal penelitian ini jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan semoga skripsi kami dapat bermanfaat bagi para pembaca terkhusus para Mahasiswa/Mahasiswi Universitas Muslim Maros Terima kasih. Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Maros, 15 Mei 2023

Penulis

ABSTRAK

Yuni Sri Ayuningsih.A 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi S1-Manajemen Sumber Daya Manusia. (Dibimbing oleh Andi Risfan Rizaldi dan Sudirman Sappara).

Tujuan Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros. Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Ciomas Adisatwa Maros, sampel penelitian ini sebanyak 80 orang dengan pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan kuesioner.

Data diolah dengan menggunakan program Microsoft office excel 2010 dan program SPSS versi 25.0, metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, Uji Koefisien korelasi, dan koefisien determinasi R^2 , Uji T dan Uji F.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan variabel motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Yuni Sri Ayungsih.A 2023. The influence of work Motivation and Work stress on Employee Productivity of PT. Ciomas Adisatwa Maros. Thesis, Faculty of Economics and Business study program S1- Human Resource management. (Supervised by Andi Risfan Rizaldi and Sudirman Sappara).

The purpose of this research was to determine the effect of work motivation and work stress on the work productivity of PT. Ciomas Adisatwa Maros. This research was carried out at PT. Ciomas Adisatwa Maros, documentation and questionnaire techniques.

The data was processed using the Microsoft office excel 2010 program and the SPSS version 25.0 program. The data analysis methods used were multiple regression analysis, correlation coefficient test, and coefficient of determination R², T test and F test.

The research result show that partially the work motivation variable has a positive and significant effect on productivity, partially the work while simultaneously the variables of work motivation and work stress have a positive and significant effect productivity.

Keywords : Work Motivation, Work Stress, and Work Produktivity.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAM SAMPUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Konsep-konsep	8
2.1.1 Konsep motivasi	8
2.1.2 Konsep stres kerja.....	11
2.1.3 Konsep produktivitas kerja.....	14
2.2 Hubungan variabel	16
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Pikir	19
2.5 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.4 Sumber Data	23
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	23
3.6 Teknik Analisis Data.....	25
3.7 Uji Hipotesis	29
3.8 Defenisi operasional variabel.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	32
4.1 Gambaran umum objek penelitian	32
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.4 Pembahasan	44
4.4.2 Uraian Pembahasan.....	55

BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien korelasi.....	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	35
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	36
Tabel 4.4 Distribusi jawaban variabel Motivasi kerja (X1)	37
Tabel 4.5 Distribusi jawaban variabel Stres kerja (X2)	38
Tabel 4.6 Distribusi jawaban variabel Produktivitas kerja (Y)	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Linear motivasi kerja	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Stres kerja	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis linear berganda	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Koefisien korelasi.....	47
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja	49
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi stres kerja	49
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial.....	50
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Uji Grafik Scatterplot	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner penelitian	65
Lampiran 2 Surat permohonan izin penelitian	68
Lampiran 3 Surat Balsan permohonan izin penelitian	69
Lampiran 4 Dokumentasi penyebaran kuesioner	70
Lampiran 5 Struktur Organisasi	71
Lampiran 6 Tabulasi data	72
Lampiran 7 Hasil Uji SPSS 25.0	74
Lampiran 8 Distribusi Nilai T Tabel	81
Lampiran 9 Distribusi Nilai F Tabel	82

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi permasalahan pada lingkungan bisnis yang terus berkembang pada saat sekarang ini, maka dari itu manajemen sumber daya manusia yang bisa membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. tanpa adanya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya, Karyawan adalah aset penting perusahaan yang akan mengelola sumber daya manusia, perlu dilakukan untuk kemajuan suatu perusahaan dan karyawanlah yang akan mengorganisir berjalannya sebuah perusahaan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Dampak motivasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan. Adanya karyawan sebagai faktor keberhasilan perusahaan memungkinkan karyawan akan bekerja lebih maksimal dengan adanya strategi-strategi yang dimiliki. Untuk mencapai hasil kerja maksimal sebaiknya di dorong oleh banyak faktor sehingga pekerjaan karyawan akan mencapai hasil yang semaksimal mungkin. Faktor yang menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal adalah skil yang dimiliki karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan, pemberian motivasi kepada karyawan pasti akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain itu, stres kerja juga sangat memberikan efek yang besar kepada pekerjaan karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat ataupun menurun.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020).

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan orang ke arah tujuan tertentu, kemampuan pimpinan untuk membimbing karyawan dan perusahaan ke arah yang mereka inginkan untuk sukses dengan cara ini keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai pada saat yang bersamaan (Karim dkk, 2022).

Motivasi yang baik akan mempengaruhi stres kerja yang sehingga memberikan hasil kerja yang baik, begitu juga sebaliknya stres kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas kerja yang buruk kepada hasil kerjanya. Fenomena Motivasi kerja yang terjadi di PT.Ciomas Adisatwa Maros terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan karena motivasi yang rendah. Hal ini timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun dari rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama dan kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dan mengenai kurangnya apresiasi dari atasan maupun dari rekan kerja, dan karyawan juga cenderung kehilangan motivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai target perusahaan.

Stres kerja dan Motivasi kerja yang dialami karyawan atau sudah pasti mengacu pada tingkat Produktivitas kinerja karyawan atau pegawai. Stres kerja dapat memiliki efek positif (*EuStres*) yang diperlukan untuk produksi performa

tinggi tetapi sering membuat stres pekerjaan lebih tidak menguntungkan bagi karyawan perusahaan (Putera dkk,2021).

Faktor Stres kerja berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang stres dalam bekerja pasti akan mempengaruhi pekerjaannya, begitu juga dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja akan mentaati peraturan kerja yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena jam kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ada. Fenomena Stres kerja yang terjadi di PT. Ciomas Adisatwa Maros yaitu dengan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yaitu terdapat masalah stres kerja yang dialami karyawan yaitu, adanya ketidakjelasan peran, dimana karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, beban kerja yang berlebihan tersebut akan menimbulkan stres di lingkungan kerja, karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik juga.

Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai sebuah kemampuan (*ability*), mentalitas seseorang yang berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai melalui semangat dan etos kerja yang tinggi dalam pengembangan kompetensi diri, kualitas pekerjaan dan efisiensi atau merupakan komparasi antara hasil atau target yang ingin diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang tersedia (Widyasari,Tri,2021).

PT. Ciomas Adisatwa Maros harus memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi

tuntutan yang sangat besar. hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik karyawan (Fitriantini,2020). Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan tentunya akan membutuhkan karyawan yang mempunyai skill dan disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dan stres kerja adalah faktor yang akan mendorong produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan perangkat yang dapat diukur dengan efektif dan efisien suatu pekerjaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan target perusahaan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah hal yang paling penting pada perusahaan maupun organisasi. Fenomena Produktivitas kerja yang terjadi di PT. Ciomas Adisatwa Maros mengenai menurunnya konsentrasi dalam menjalankan tugasnya yang dapat mengganggu produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Mengenai produktivitas kerja yang menurun yang mengganggu kinerja seorang karyawan di perusahaan disebabkan oleh stres yang berkepanjangan yang dapat menyebabkan kelelahan dan kehilangan motivasi untuk dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan menjadi menurun

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni Ling Sie Ni, Yuliana, Arwi, Tasikutama, Weny, 2022 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja di pt. pelayaran papua mitra samudra sorong

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Muhammad, Anwar, 2022 bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi penentu motivasi seseorang dalam bekerja.

PT. Ciomas Adisatwa Maros merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha pemotongan ayam dan pengolahan produk asal ternak yang merupakan salah satu anak Perusahaan PT. Japfa Comfeed tbk. Yang menjadi penggerak kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus terus berkesinambungan dalam penerapan Motivasi dan Produktivitas kerja yang berkelanjutan sehingga kapasitas, keterampilan dan kualitas kerja karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan lebih mudah dikerjakan dengan efektif dan efisien waktu yang baik dan target yang tepat yang pada akhirnya akan meningkatkan daya produktivitas dan laba perusahaan akan meningkat.

Kondisi Motivasi kerja di PT. Ciomas Adisatwa Maros saat melakukan observasi menemukan adanya karyawan yang stres saat bekerja karena adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan struktur organisasi. Karyawan diketahui memiliki motivasi yang rendah karena adanya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan. Kurangnya pemberian motivasi yang berakibatkan karyawan tidak bersemangat bekerja sehingga timbul stres kerja yang akan berimbas pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat peneliti dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros, Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros,

Apakah motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat peneliti menggeneralisasikan bahwa adanya faktor motivasi kerja karyawan yang masih kurang dan stres kerja yang berdampak pada pekerjaan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian proposal dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah di atas, maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros ?
2. Apakah Stress Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros ?
3. Apakah Motivasi Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) Berpengaruh Simultan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah tersebut, maka Tujuan dalam Penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Berpengaruh Simultan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Adisatwa Maros.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang dampak motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan dapat digunakan pula sebagai bahan referensi dibidang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4.2.2 Manfaat bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Perusahaan terkait dengan Motivasi, Stress Kerja, guna meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4.2.3 Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu Pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep-konsep

2.1.1 Konsep motivasi

1. Pengertian motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan Motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai Produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepusannya Sunyoto (2018),

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (dalam Febrianti,N.R 2020)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya karyawan akan memiliki Produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka Andika (2019).

Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi dapat

mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat Motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin et al 2022). Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan.

Seorang Karyawan tidak bisa terlepas dari peranan Motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seorang pimpinan yang memiliki kecakapan dalam mendorong dan memotivasi, apalagi ketika karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mengalami masalah dan kendala. Motivasi mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.

Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dengan banyaknya kebutuhan ini membuat seseorang semakin giat untuk bekerja agar tercapai keinginannya. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, Motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya. sehingga bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan etos kerja (Wau, 2022).

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan orang ke arah tujuan tertentu, kemampuan pimpinan untuk membimbing karyawan dan perusahaan ke arah yang mereka inginkan untuk sukses dengan cara ini keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai pada saat yang bersamaan (Karim dkk, 2022).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Beberapa faktor Motivasi kerja Afandi (2018) yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan Untuk mempengaruhi hidup,yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini memandang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang,Harmonis dan Optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat Lingkungannya, idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi,tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seorang dalam Masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semaksimal tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan,keterampilan dan prestasi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3. Indikator motivasi

Ada 4 Indikator Motivasi yaitu: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan,Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan Keselamatan, contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan Keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan Sosial, contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.1.2 Konsep stres kerja

1. Pengertian stres kerja

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja Nusran (2019: 72).

Stres kerja ialah salah satu bidang untuk menjadi perhatian utama dalam organisasi yang dapat mempresentasikan sebagian besar suatu akibat dari desakan dari berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap individu Suryani et al. (2019 (Wulansari,2020) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu

keadaan emosional yang terjadi karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi suatu tekanan-tekanan yang di hadapi.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, pikiran dan kondisi seseorang sehingga membuat seseorang tersebut tidak mampu mengendalikannya. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap Produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu Siagian (2018). Stres kerja sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi suatu kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu (Yuli Asih dkk,2018).

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar.hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik karyawan (Fitriantini,2020).

2. Faktor-faktor stres kerja

Beberapa indikator Stres kerja antara lain (Christy & Amalia,2018):

1. Ketidakpastian Peran

Indikator : Pekerjaan banyak hal yang harus dilakukan

2. Kemajuan Karir

Indikator : tidak ada kemajuan karir

3. Hubungan di Tempat kerja

Indikator : pikiran yang tidak didukung rekan kerja, dibully teman, dan bekerja di luar jam kantor

3. Indikator stres kerja

Indikator Stres kerja Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

4. Teori stres kerja

Stres adalah tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya Charles D. Spielberger (Ilandoyo, 2001). Stres yang dikemukakan oleh Hans Selye (1979) yang menyatakan bahwa stres adalah respon non spesifik tubuh terhadap segala tuntutan yang ada.

Stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang, Gibson (1996).

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang baik Morgan & King, (1986:321).

Kahn dan Quin (dalam Ivancevich et al, 1982), menambahkan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan.

2.1.3 Konsep produktivitas kerja

1. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Andika, Wijanarko, dan Ahmad (2019) Produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran Afandi (2018).

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai Sutrisno (2018).

Produktivitas ialah suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sudah ditentukan sesuai rencana, suatu kemampuan disini yaitu menurut suatu kemampuan fisik atau bisa disebut dengan kemampuan keterampilan Sinungan dan Basro (2018).

Produktivitas merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan Enggana (2020). pernyataan ini melihat bahwa Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu

untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Sutrisno dalam Antariksa dan Wasiti (2020) bahwa Produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi Produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran dan masukan

Produktivitas Kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, dan tenaga kerja Afandi (2021,91).

2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Upaya meningkatkan Produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan tersebut Afandi (2018:93). Berikut ada 10 faktor yang diinginkan oleh tenaga kerja untuk meningkatkan Produktivitas kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
3. Etos kerja
4. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
7. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
8. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
9. Disiplin kerja yang keras.

3. Indikator produktivitas kerja

Indikator Produktivitas Kerja menurut Simamora dalam (Pitaloka,2020:17) :

1. Jumlah Pekerjaan, adalah hasil yang di dapat pekerja dengan jumlah tertentu dan telah di tetapkan oleh perusahaan. Jumlah pekerjaan ini berkaitan dengan output atau keluaran.
2. Kualitas Kerja, ialah seberapa jauh kualitas atau hasil kerja karyawan saat melakukan kewajibannya yang mengacu pada efesiensi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
3. Ketetapan Waktu, hal ini dapat diperkirakan dari kerja karyawan dalam kegiatannya di perusahaan. Yang bermula saat menjadi input sampai menjadi output.
4. Efesiensi, ialah membandingkan input dengan tindakan untuk mencapai sesuatu dalam pemanfatannya atau bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan. Efesiensi juga memiliki arti bagaimana seorang pekerja itu dapat meminimalisasi sumber daya seideal mungkin dalam proses produksi di perusahaan.

2.2 Hubungan variabel

2.2.1 Hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ketika karyawan mendapatkan Motivasi maka akan meningkatkannya Produktivitas kerja karyawan tersebut. Masalah yang muncul apabila karyawan tidak mendapatkan Motivasi dari siapapun yaitu pekerjaan tidak terkendali karena banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang harus diselesaikan. Hilangnya konsentrasi dan merasa tertekan. Dari permasalahan tersebut maka karyawan akan kehilangan Produktivitas kerjanya yang bisa menghambat kinerja untuk bisa memenuhi target perusahaan.

2.2.2 Hubungan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Salah satu alasan stres kerja yang perlu dipahami yaitu karena stres kerja berhubungan erat dengan Produktivitas (Safitri & Gilang 2020). Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil Penelitian Sunarto (2019) didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang kuat antara stres kerja dengan Produktivitas kerja karyawan di Pt. Bank Mnadiri Clushter Cilegon I dengan nilai Korelasi (r) sebesar 0,60 hal ini berarti nilai korelasi yang didapatkan cukup tinggi.

2.2.3 Hubungan motivasi kerja dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja

Dari kedua Variabel Motivasi kerja dan Stres kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan. Motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri atau dari orang lain untuk termotivasi dan bersemangat dalam melakukan sesuatu. Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, bahwasanya stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv Surya Unggul Sentosa Kota Bima. Dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusnidar,dkk (2020) .

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah alat yang digunakan untuk menemukan inspirasi dan kebaharuan ide, dengan melakukan perbandingan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan yang sama dengan variabel-variabel yang digunakan dan dijadikan sebagai pedoman untuk selanjutnya sebagai bahan referensi. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yasinta ina,Jaenab.2 022	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivita s Kerja Karyawan Cv Surya Unggul Sentosa Kota Bima	Metode Asosiatif.	Setiap parsial motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Irfan Muhammad Anwar,2022	Pengaruh stres kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja (survei pada Driver Maxim kota Tasikmalaya	kuantitatif dengan metode survei	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
3	Wahyu Putra Libbaskara, Desi Tri Kurniawati 2022	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyaaawan	asosiatif kausal dengan metode kuantitatif.	pernyataan pada variabel stres kerja (X1),motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,195).disimpulk an bahwa seluruh pernyataan variabel valid.
4	Ling sie Ni, Yuliana,Arwi, Tasik utama,Weny, 2022	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Pelayaran Papua Mitra Samudra	kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja di pt.pelayaran papua mitra samudra sorong

		Sorong		
5	Astri Febriyanti, Rendika Vhalery, Deta Mulyani, Doi. 2022	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pt.Astra Credit Companies Cabang Fatmawati.	kuantitatif melalui penelitian asosiatif.	setiap ada kenaikan nilai pada motivasi kerja (X) maka akan menyebabkan kenaikan nilai pada produktivitas kerja (Y) dan sebaliknya.

2.4 Kerangka Pikir

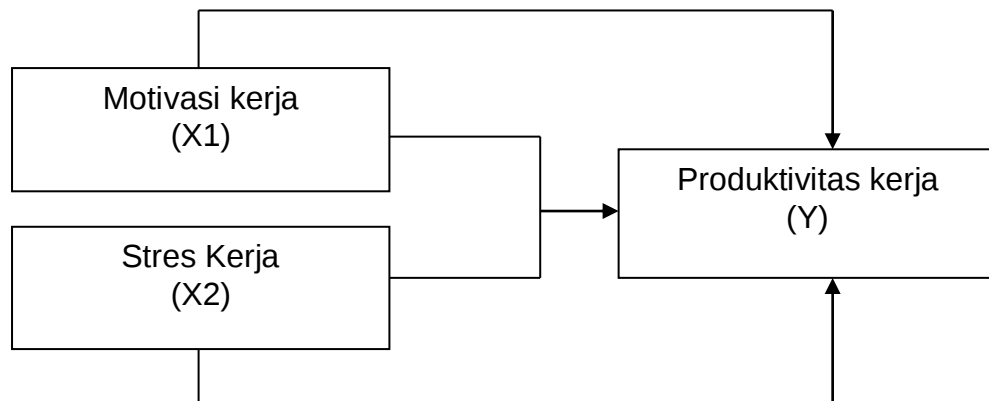
Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya Motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja terdapat berbagai aktivitas di tempat kerja, termasuk manajemen kualitas pekerjaan.

Selain adanya Motivasi kerja yang menjadi tolak ukur Produktivitas kerja karyawan terdapat faktor lain yang memicu timbulnya peningkatan Produktivitas kerja karyawan yaitu Stres kerja. Stres kerja merupakan respon fisiologis dan psikologis karyawan terhadap tuntutan atau tekanan yang berlebihan dalam melaksanakan tugas-tugas kerja.

Stres kerja yang dialami pada setiap karyawan akan menjadi pemicu meningkatnya Produktivitas pekerjaan mereka karena dengan Stres kerja, karyawan akan terus diawasi oleh aturan dan timbul perilaku untuk mengubah pola pikir menjadi lebih produktif sehingga dari pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan karyawan akan tersusun rapih dan tepat waktu dalam proses pengerjaannya.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan maka dapat diketahui bahwa untuk mencapai Produktivitas kerja yang baik dan maksimal maka sangat

dibutuhkan Motivasi kerja dan stres kerja dalam diri seseorang karyawan sehingga Motivasi kerja dan stres kerja menjadi faktor penting keberhasilan karyawan dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi atau Perusahaan.



Gambar 2.1 Skema Kerangka pikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena sifatnya masih sementara, sebelum penulis melakukan penelitian (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi kerja (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros.
2. Diduga Stres kerja (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros.
3. Diduga Motivasi kerja (X1) dan Stres kerja (X2) berpengaruh secara Simultan dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019:16).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa Maros yang beralamat di Jalan H.Bohari Desa Bontotallasa kecamatan Simbang Kabupaten Maros.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama 6 Bulan yaitu bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros yang berjumlah 300 orang. Sugiyono (2019:126)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi) tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Arikunto, (2019:104). Dalam penelitian ini diketahui populasi sebesar 300 orang maka peneliti menggunakan rumus slovin. Rumus slovin adalah cara mudah untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel ketika populasi relatif besar. Batas toleransi kesalahan yang ditetapkan harus dipatuhi saat menentukan jumlah minimum sampel yang diperlukan untuk penelitian. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang masih ditolerir

$$\text{jadi, } n = \frac{300}{1 + 300 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4} ==$$

$$= 80$$

Berdasarkan hasil rumus slovin di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 Karyawan.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil data wawancara peneliti dengan narasumber. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara melakukan penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros. Sujarweni (2018:114)

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di dapat dari catatan, buku, majalah, dan lain sebagainya. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang disediakan oleh PT.Ciomas Adisatwa Maros yang berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti Sujarweni (2018:144).

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari literatur-literatur yang dipelajari seperti buku, jurnal, internet, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di objek penelitian. Sugiyono 2019: 229.

3.5.2 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sugiyono (2018:229) Proses observasi dilakukan penelitian pada Karyawan dan kondisi faktual objek penelitian dengan variabel Motivasi, Stres kerja, dan Produktivitas kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2019:199) Kuesioner merupakan salah satu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang diberikan pada masing-masing Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala liker yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5.4 Wawancara

Wawancara digunakan untuk pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan dan mempelajari literatur atau bahan bacaan seperti buku, jurnal, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti. Sugiyono (2018:103)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau geberalisasi. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk mendapatkan gambaran tentang data yang digunakan di dalam penelitian ini yang dilihat dari nilai rata-rata, standar, deviasi, varian, maksimum, minimum, dan sum. Sugiyono (2019:206).

3.6.2 Uji Kualitas data

3.6.2.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi apabila pada objek yang di teliiti.instrumen yang valid.valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Oleh karena itu alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\leq 0,25$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung $> 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid. Sugiyono (2019:175)

3.6.2.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji Reabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban dari seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuesioner. Tujuan uji reabilitas untuk mengukur konsistensi tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. adapun kriteria uji reabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Noor dalam Idrus (2020:60).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau seridual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-smimov dan analisis grafik apabila nilai signifikan >0.05 maka data tersebut berdistribusi normal sebaliknya apabila nilai signifikan <0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Ghazali (2018:18)

3.6.3.2 Uji Linearitas

Secara Umum Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak, korelasi yaang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan Variabel dependent (Y) (Raharjo:2021). Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang linear dengan nilai sig $> 0,5$ tabel Anova untuk Deviation From Linearity pada software SPSS.

3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen), Ghozali (2018:107). Suatu regresi dikategorikan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *tolerance* >10, jika korelasi kuat maka terjadi problem multiko. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai toleran dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

1. Tolerance value < 0.10 VIF > 10 : terjadi multikolinearitas
2. Tolerance value > 0.10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinearitas

3.6.3.4 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari resudual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap. (Ghozali 2013). Kondisi heteroskedastisitas sering terjadi pada data cross saction, atau data yang diambil dari data responden pada suatu waktu tertentu. Untuk mendeteksinya dapat digunakan dengan formula $LM = R^2 \times N$ lebih kecil dari 9.2 maka standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila $R^2 \times N$ lebih besar dari 9.2 maka error mengalami heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Linear berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel terhadap variabel terkait.

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

x1 dan x2 = Motivasi dan Stres kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila x1,x2 = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.6.5 Uji koefisien Korelasi (R)

Pengujian korelasi adalah uji untuk mencari hubungan dan pembuktian hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio, jika angka koefisien korelasi menghasilkan nilai positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang searah atau disebut dengan korelasi positif, maka variabel bebas mengalami kenaikan. Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antar dua variabel, yang nilainya berbeda di rentang -1 sampai +1 Ghazali (2018).

Tabel 3.1 Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

3.6.6 Uji Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi menerangkan variasi dari variabel dependen atau variabel terkait. Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat. (Ghozali,2020). koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r = Nilai kuadrat koefisien korelasi

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (Suryani & Hendryadi dalam Malikha 2021:59). Pengajian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bermakna atau tidak.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:56). jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan $< 0,05$ hipotesis diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8 Definisi operasional variabel

Definisi operasional Variabel adalah suatu kumpulan keterangan tentang variabel yang dimana didalamnya berisi perumusan berdasarkan karakteristik-karakteristik yang telah di amati dan di definisikan secara konseptual, Suliyanto (2018:147). Dalam Penelitian ini, Variabel bebas (X) yaitu Motivasi (X1) dan Stres kerja (X2), sedangkan variabel terkait yaitu Produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.2 Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi kerja X1	Motivasi merupakan kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang untuk menimbulkan tingkat keseriusannya dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan positif dari dalam diri seorang karyawan untuk memiliki semangat untuk	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan.

mengerjakan pekerjaannya		
Stres kerja X2	Stres merupakan tekanan yang dirasakan individu atau kelompok yang akan menimbulkan ketegangan. Stres kerja merupakan bentuk respon karyawan baik secara fisik ataupun mental pada suatu perubahan di lingkungan ia berada yang dirasakan karyawan akan mengganggu dan akan mengakibatkan tekanan dan juga ancaman.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi
Produktivitas Kerja Y	Produktivitas kerja Karyawan bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah hal yang sangatlah penting, sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja meningkat.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efisiensi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. Ciomas Adisatwa Maros

PT. Ciomas Adisatwa Maros merupakan unit usaha pemotongan ayam pedagang (broiler) yang tergabung dalam grup PT. Japfa, dan berkantor pusat di daerah semambung, Kecamatan wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

PT. Ciomas Adisatwa mengawali bisnis RPA sejak tahun 1989 di Tangerang dan hampir menguasai pasar diseluruh Jabodetabek dan Jawa Barat. Untuk memenuhi permintaan pasar yang cukup positif, maka di tahun 1997 didirikan 2 RPA dengan kapasitas besar di Sidoarjo dan Lampung. Pada tahun 1999 s.d 2003 kedua RPA tersebut berhasil dipercaya untuk mengekspor produknya ke Negara Jepang sebagai bukti nyata bahwa produk BESTCHICKEN secara kualitas bisa saja disejajarkan dengan produk-produk Internasional.

Adapun Unit RPA PR Ciomas Adisatwa di Indonesia :

- a. Krian, Sidoarjo 1997
- b. Lampung, 1997
- c. Parung, Bogor, 2022
- d. Makassar, 2006
- e. Pabelan, Salatiga, Jateng 2009
- f. Bali, 2010
- g. Sadang, Purwakarta 2012
- h. Banjar baru, Kalsel 2014
- i. Medan, 2015
- j. Magelang, Jateng 2020
- k. Joga, Jatim

I. Pemalang, Jateng 2021

PT. Ciomas Adisatwa unit Maros sebelumnya berlokasi di Jl. Ir. Sutami Km. 16-17 (kompleks pergudangan 88), Makassar. PT. Ciomas Adisatwa unit Makassar berdiri pada bulan Mei 2006. Produksi setiap hari pada saat itu lebih kurang 600 ekor / hari.

Bulan November 2012, pindah lokasi ke daerah Dusun Makuring, Desa Bontotallasa, Kecamatan Simbang, Kabupaten Maros. Proses produksi unit Maros bertambah menjadi lebih kurang 4000 ekor/ hari. Sebagian besar hasil produksi dikirim ke modern market, fried chicken, horeka.

Pada November 2012 PT. Ciomas Adisatwa Maros dalam proses produksinya mulai menggunakan tenaga mesin (Bayle-Perancis) disamping beberapa bagian proses masih secara manual. PT. Ciomas Adisatwa unit Maros pun memproduksi berbagai macam produk, yaitu Boneless (daging tanpa tulang), Cut Up, Parting, Minced (daging giling).

Penerapan HACCP di PT. Ciomas Adisatwa unit Makassar telah dilakukan mulai 2009. Penerapan HACCP juga dilakukan ketika telah menjadi PT. Ciomas Adisatwa Maros.

PT. Ciomas Adisatwa bergerak di bidang pemotongan ayam dan pengolahan daging dengan merek utamanya Bestchicken. Perusahaan ini juga memproduksi olahan daging untuk restoran cepat saji. Bahan baku utama perusahaan ini adalah daging ayam. Bahan baku yang digunakan adalah bahan baku yang telah memenuhi syarat kesehatan dan halal.

Limbah yang dihasilkan terdiri dari limbah organik dan nonorganik. Untuk limbah organik dilakukan penanganan limbah sesuai karakteristik limbahnya,

sedangkan untuk limbah anorganik dijual sebagai sampingan, dan jika tidak habis terjual maka dilakukan proses pemusnahan.

PT. Ciomas Adisatwa berkomitmen untuk melaksanakan dan memelihara standar kualitas serta keamanan pangan yang tinggi dengan menetapkan visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

4.1.2 Visi dan Misi PT. Ciomas Adisatwa Maros

1. Visi

“Menjadi perusahaan Poultry Processing dan Further Process terbesar di Indonesia dan selalu menjadi yang terdepan dalam setiap aspek”

2. Misi

Meningkatkan Gizi masyarakat melalui penyediaan protein hewani asal daging ayam yang sehat, Halal dan berkualitas, Memberikan Kontribusi laba yang optimal kepada Japfa group, Meningkatkan kesejahteraan karyawan, Mitra usaha dan Masyarakat sekitar.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka dasar yang menggambarkan bagaimana suatu organisasi diatur dan dioperasikan. Struktur organisasi mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab, hierarki manajemen, dan hubungan antara berbagai unit atau departemen dalam organisasi. Struktur organisasi mencerminkan strategi dan tujuan organisasi serta memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif dan koordinasi yang baik antara berbagai bagian dari struktur organisasi yang dimiliki PT. Ciomas Adisatwa Maros. Struktur organisasi yang dimaksud ada pada bagian lampiran 5 skripsi halaman 72.

Adapun jabaran tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang tertera pada lampiran struktur organisasi antara lain:

1. Head of unit

Head of unit atau kepala bagian yang bertanggung jawab atas setiap bagian atau unit dalam perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

2. Head of sales unit

Head of sales unit atau kepala bagian penjualan yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan strategi penjualan ayam broiler.

a. Sales unit adalah bagian yang bertanggung jawab atas penjualan produk ayam broiler. Tim penjualan yang bertanggung jawab secara spesifik seperti penjualan langsung, penjualan distributor atau penjualan melalui toko ritel.

b. Sales administration adalah bagian yang bertanggung jawab atas proses administrasi penjualan produk ayam broiler.

c. Expedition Coordination adalah bagian yang bertanggung jawab mengelola dan mengawasi pengiriman barang ke mitra bisnis.

d. Collector adalah bagian yang bertanggung jawab atas penagihan piutang dari pelanggan yang telah melewati batas waktu pembayaran.

3. Production

Production atau bagian produksi yang bertanggung jawab atas produksi barang protein asal hewani dan bertugas untuk membuat jadwal produksi, mengelola inventaris, mengawasi proses produksi, mengelola kesehatan dan keselamatan kerja dibagian produksi, mengembangkan dan meningkatkan proses produksi dan melaporkan hasil produksi kepada manajemen PT. Ciomas Adisatwa Maros Head of PPIC RPA adalah bagian yang bertanggung jawab atas perencanaan produksi, inventaris, dan pengendalian.

- b. Head of Production RPA adalah bagian yang bertanggung jawab atas pengelolaan ayam dan memastikan berjalan lancar dan efisien.
- c. Head of warehouse adalah manajer yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan gudang.
- d. Head of technic adalah bagian yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan teknologi dan infrastruktur teknis yang digunakan di unit produksi.

4. Head of QA unit

Head of QA unit (Quality Assurance) Unit adalah bagian yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan PT. Ciomas Adisatwa Maros memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

- a. QA System (Quality Assurance System) adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengembangkan, mengimplementasikan, dan memelihara QA System.
- b. QA Administration (Quality Assurance Administration) adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi implementasi dan pengoperasian QA perusahaan.
- c. QC Warehouse (Quality Control Warehouse) (adalah bagian yang bertanggung jawab untuk memastikan produk yang masuk dan keluar dari gudang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
- d. QC SPV (Quality Control Supervisor) adalah bagian adalah bagian yang bertanggung jawab memimpin dan mengawasi rangkaian aktivitas quality control di perusahaan. Purchasing (unit pembelian) adalah unit yang bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pembelian barang kebutuhan perusahaan.

a. Head of purchasing RPA adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi seluruh proses pembelian ayam atau purchasing di perusahaan.

b. Head of purchasing Live Bird adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi seluruh proses pembelian ayam dari mitra bisnis.

6. Head of FA unit

Head of FA (Financial Accounting) adalah unit yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi aktivitas akuntansi dan keuangan perusahaan.

a. Costing adalah bagian yang bertanggung jawab untuk menghitung dan menganalisis biaya produksi atau operasional perusahaan.

b. GL- TEX adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi aspek operasional

c. Cashier adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola transaksi keuangan dengan pelanggan.

d. Ap-finance adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi proses pembayaran hutang atau kewajiban keuangan perusahaan kepada pihak lain (Vendor atau Supplier).

e. AR-Credit Control adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi proses pengumpulan piutang atau tagihan yang jatuh tempo dan memastikan semua transaksi piutang tercatat dengan benar dan pembayaran yang tepat waktu Internal Control adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengembangkan, menerapkan, mengevaluasi, dan memperbaiki sistem pengendalian internal perusahaan.

g. IT Support adalah bagian yang bertanggung jawab dalam memastikan sistem IT perusahaan berjalan lancar dan efektif.

7. Head of P&GA unit

Head of P&GA unit adalah unit pengadaan dan urusan umum, bagian ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pengadaan dan urusan umum dilakukan dengan efektif, efisien, dan sesuai peraturan dan kebijakan perusahaan.

- a. Administrasi personalia adalah bagian yang bertanggung jawab untuk menjaga data dan informasi karyawan.
- b. GA SPV adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola operasi dan kegiatan urusan umum perusahaan.
- c. Security Coordinator adalah bagian yang bertanggung jawab mengawasi dan mengelola aspek keamanan dan keselamatan kerja di perusahaan.
- d. Environment Staff adalah bagian yang bertanggung jawab dalam memonitor lingkungan perusahaan dan pengembangan serta implementasi kebijakan program lingkungan di perusahaan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini yaitu 80 responden pada PT. Ciomas Adisatwa Maros terdapat 3 (tiga) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir. Penyajian tabel statistik dipisahkan dari masing-masing data responden dibedakan atau dipisahkan sesuai karakteristik responden untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka di sajikan tabel mengenai responden berikut:

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin untuk membedakan berapa jumlah responden laki-laki dan perempuan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros sebagai objek penelitian dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.1 Karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	42	52.5	52.5	52.5
	perempuan	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan data tabel 4.1 tersebut yaitu deskripsi karakteristik responden pada tabel yang berdasarkan jenis kelamin bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 42 orang atau 52.5% dan jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 38 orang atau 47.5%.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui menyebarkan kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Presentase responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	51	63.7	63.7	63.7
	26-30	19	23.8	23.8	87.5
	31-35	8	10.0	10.0	97.5
	36-40	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas, tabel menunjukkan bahwa dari 80 karyawan yang disajikan sampel pada penelitian, maka usia yang paling muda 20-25 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 63.7%, usia 26-30 sebanyak 19 orang atau sebesar 23.8%, usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang atau sebanyak 10.0%, dan usia 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau sebanyak 2.5%.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui menyebarkan kuesioner, didapatkan data mengenai pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.3 jumlah persentase responden berdasarkan pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	56	70.0	70.0	70.0
	DIPLOMAT III	7	8.8	8.8	78.8
	SARJANA S1	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.3 bisa dilihat bahwa karakteristik responden menurut PT. Ciomas Adisatwa Maros, diperoleh informasi jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 56 orang atau sebesar 70.0%, tingkat pendidikan terakhir Diplomat III sebanyak 7 orang atau sebesar 8.8%, pendidikan terakhir Sarjana S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 21.3% .

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel Motivasi kerja didasarkan pada jawaban responden atau pernyataan-pernyataan seperti yang ada pada kuesioner yang disebarkan pada responden terhadap indikator dan skor perhitungan untuk variabel dapat dilihat berikut :

4.3.1 Tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang Motivasi kerja didasarkan pada Jawaban responden atau pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 4.4 distribusi jawaban responden variabel Motivasi kerja (X1)

Item	SS		S				TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	64	80%	16	20%	-	-	-	-	-	-	80	76.8%
P2	53	66.3%	27	33.8%	-	-			-	-	80	74.6%
P3	50	62.5%	28	35.0%	2	2.5%	-	-	-	-	80	73.6%
P4	49	61.3%	29	36.3%	2	2.5%	-	-	-	-	80	73.4%
Total											346%	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0

Dari hasil menyebarkan kuesioner pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dengan penyebaran kuesioner 80 kuesioner, terdiri 4 (butir) pernyataan pada Motivasi kerja (X1), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator ke 1 (satu) “Kebutuhan fisik” dengan pernyataan “saya harus mendapatkan peralatan kerja yang layak di perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah” pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan (80%) yang artinya rata-rata karyawan menginginkan perlengkapan alat kerja yang baik untuk bekerja. Selanjutnya nilai dari mean yang tertinggi pada pernyataan ke 1 memiliki mean mencapai (76.8%) dan yang mendapat nilai mean terendah adalah pernyataan ke 4 memiliki nilai (73.4%)

4.3.2 Tanggapan Responden mengenai Variabel Stres kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kemampuan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang telah terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 4.5 distribusi jawaban responden variabel stres kerja (X2)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	36	45.0%	35	43.8%	7	8.8%	2	2.5%	-	-	80	69%
P2	42	52.5%	28	35.0%	5	6.3%	4	6.3%	1	1.3%	80	70%
P3	41	51.2%	21	26.3%	8	10.0%	4	5.0%	6	7.5%	80	66.2%
P4	43	53.8%	37	46.3%	-	-	-	-	-	-	80	72.6%
Total											277.6%	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0

Dari hasil penyebaran kuesioner pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dengan penyebaran 80 kuesioner, terdiri dari 4 (butir) pernyataan pada stres kerja (X2), maka terdapat tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator ke 4 “struktur organisasi” dengan pernyataan “saya merasa bahwa struktur organisasi perusahaan saya memungkinkan untuk mengambil keputusan yang cepat dan efektif”. Dalam pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan (53.8%) yang artinya, rata-rata responden menginginkan struktur organisasi digunakan sesuai fungsinya. Selanjutnya nilai dari mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan ke 4 memiliki nilai mencapai (72.6%) dan mendapatkan nilai mean terendah adalah pernyataan ke 3 memiliki nilai mean yaitu (66.2%).

4.3.3 Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang telah ada pada dalam kuesioner yang disebar pada responden.

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden variabel produktivitas kerja (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	43	53.8%	35	43.8%	1	1.3%	1	1.3%	-	-	80	72%
P2	47	58.8%	29	46.3%	1	1.3%	3	3.8%	-	-	80	72%
P3	41	51.2%	37	46.3%	2	2.5%	-	-	-	-	80	71.8%
P4	40	50.0%	37	46.3%	1	1.3	2	2.5%	-	-	80	71%
Total											286.8%	

Sumber : data diolah dengan SPSS 25.0

Dari hasil kuesioner pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dengan penyebaran 80 kuesioner, terdiri dari 4 butir pernyataan pada Produktivitas kerja (Y), maka ada tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator 2 “kualitas kerja” dengan pernyataan “saya diberikan target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu”. Dalam pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan (58.8%) yang artinya, responden rata-rata bisa mengerjakan pekerjaannya dengan jangka waktu yang telah diberikan. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan ke 1 memiliki nilai mencapai (72%) dan yang terdapat nilai mean terendah adalah pernyataan ke 4 memiliki nilai mean mencapai (71%).

4.4 Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak. Instrumen yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek. Oleh karena itu, alat yang valid yaitu alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Kuesioner valid jika korelasi r hitung $> 0,25$, sebaliknya jika r hitung $< 0,25$ maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Hasil	Keterangan
Motivasikerja (X1)	P1	0.617	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P2	0.536	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P3	0.558	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P4	0.466	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
Stress kerja (X2)	P1	0.375	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P2	0.569	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P3	0.386	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P4	0.000	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
Produktivitas (Y)	P1	0.724	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P2	0.785	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P3	0.691	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P4	0.728	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0

Dari hasil uji validitas pada tabel tersebut bisa diketahui bahwasanya setiap item adalah alat ukur yang tepat untuk mengukur motivasi kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja karenanya nilai r hitung > 0.25 . dapat di diketahui bahwa item pernyataan variabel motivasi kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Jika semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil juga alat tersebut digunakan. Tingkat *reabilitas* suatu indikator penelitian dapat dilihat dari hasil *statistic cronbbach alpha*. Suatu indikator dikatakan reliable apabila memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 dan sebaliknya jika nilai alpha $< 0,60$ maka indikator penelitian tersebut tidak reliable. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Error	Keterangan
Motivasi kerja	0.742	0.60	Reliabel
Stres kerja	0.531	0.60	Reliabel
produktivitas	0.872	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji reabilitas tersebut, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ sehingga bisa disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut termasuk ke kategori reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data normal atau tidak dapat diuji pada uji kolmogrov smirnov test. Pada penelitian ini menguji normalitas juga menggunakan uji dengan one sampel Kolmogrov-smirnov yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41232316
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.174
	Negative	-.197
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menggunakan uji one-sample Kolmogrov-smirnov menunjukkan angka 200, data berdistribusi normal jika signifikansi > 0.05 dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa $0.200 > 0.05$. jadi dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan berdistribusi normal SPSS 25.0

b. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidaknya. Uji yang dilakukan harus berpedoman pada pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikan lebih besar daripada 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat hubungan linear antara variabel *predictor* (X) dengan variabel

kriterium (Y), begitu sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel predictor (X) dengan variabel *kriterium* (Y). adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil uji linearitas Motivasi kerja

ANOVA Table			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
produktivitas kerja * motivasi kerja	Between	(Combined)	211.309	5	42.262	19.872	.000
	Groups	Linearity	176.306	1	176.306	82.900	.000
		Deviation from Linearity	35.002	4	8.751	4.115	.005
		Within Groups	157.379	74	2.127		
	Total		368.688	79			

Sumber : data diperoleh dengan SPSS 25

Berdasarkan uji linearitas variabel Motivasi kerja tersebut, di peroleh signifikan pada Deviantion For Linearity $0.005 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linearitas secara signifikan antara variabel Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Stres kerja (X2)

ANOVA Table			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
produktivitas kerja * stres kerja	Between	(Combined)	214.805	9	23.867	10.857	.000
	Groups	Linearity	129.094	1	129.094	58.724	.000
		Deviation from Linearity	85.711	8	10.714	4.874	.000
		Within Groups	153.882	70	2.198		
	Total		368.688	79			

Sumber : Data diperoleh dengan SPSS 25.0

Berdasarkan uji linearitas variabel stres kerja tersebut, diperoleh signifikan pada *deviantion linearity* $0.000 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara satu atau semua variabel bebas. Regresi dikategorikan beban dari multikolonieritas apabila nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance* < 10 , jika korelasi kuat maka terjadi *problem multiko*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai toleran dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.12 hasil uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.250	2.102		-.119	.906		
motivasikerja x1	.773	.134	.537	5.786	.000	.706	1.416
streskerja x2	.212	.070	.282	3.042	.003	.706	1.416

a. Dependent Variable: produktivitas y
Sumber : data diperoleh dari SPSS 25.0

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 9.2 maka standar eror (e) tidak

mengalami heterokedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 9.2 mengalami heterokedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil uji Heterokedastisitas

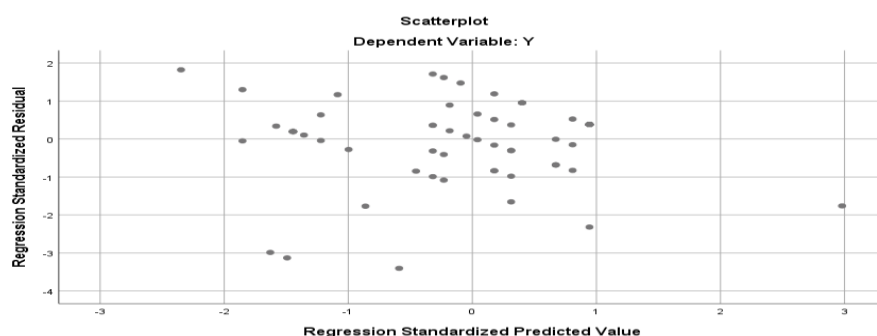
Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.038	2.074		.501	.618
	motivasi kerja x1	.600	.148	.415	4.060	.000
	stres kerja x2	.331	.083	.406	3.977	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja y

Sumber : data diperoleh dari SPSS 25.0

Dalam hasil Uji Heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel Motivasi kerja kurang dari 9.2 masing-masing sebesar 0.00 berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antar variabel independen dalam model regresi. Maka hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik scatterplot, titik-titik yang beerbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1 Uji grafik Scatterplot



Dengan melihat gambar grafik scatterplot tersebut, terlihat titik-titik menyebarkan secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dapat diambil kesimpulan yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Regresi

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dikerjakan untuk membuktikan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana dengn menggunakan aplikasi pengolah data SPSS versii 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	491	2.095		-.234
	motivasikerja x1	.764	.133	.525	5.738
	streskerja x2	.233	.069	.307	3.356
					Sig.

a. Dependent Variable: produktivitaskerya y

Sumber : data diperoleh dari SPSS 25.0

Berdasarkan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan :

$$Y = a + b_1x_1 + B_1x_2 + e$$

$$Y = 491 + 764 + 233$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bisa dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 491 dengan menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan stres kerja dianggap konstan maka nilai kinerja Y adalah 491
- b. Nilai koefisien regresi (b1) sebesar 764 artinya, jika terjadi pengaruh variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1% maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0.764 atau 0.764%.
- c. Nilai koefisien regresi (b2) sebesar 233 artinya, jika pengaruh variabel stres kerja (X2) sebesar 1% maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0.233 atau 0.233%.

4. Analisis koefisien korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) yaitu untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antara dua variabel. Hasil uji koefisien korelasi adalah berikut :

Tabel 4. 16 analisis koefisien korelasi (R)

Correlations				
		motivasi kerja x1	stres kerja x2	produktivitas kerja y
motivasi kerja x1	Pearson Correlation	1	.542**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
stres kerja x2	Pearson Correlation	.542**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
produktivitas kerja y	Pearson Correlation	.690**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

Sumber : data diolah dari SPSS 25.0

Berdasarkan tabel korelasi tersebut jika nilai signifikan < 0.05, maka berkorelasi, sedangkan jika nilai signifikan > 0.05, maka berkorelasi, dari hasil uji koefisien korelasi tersebut diketahui uji nilai signifikan untuk hubungannya dengan motivasi

kerja, stres kerja adalah sebesar 0.000 artinya, karena nilai < 0.05 maka dapat dikatakan ada hubungan antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Dan jika diketahui nilai signifikan untuk hubungan stres kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0.000. yang artinya nilai < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan variabel stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.17 Hasil uji Koefisien Korelasi

No	Variabel	Nilai Pearson correlation	Nilai Korelasi	Kesimpulan correlation
1	Motivasikerja	0.690	0.60-0.799	kuat
2	Stress kerja	0.573	0.40-0.599	Cukupkuat

Sumber : data diolah dengan SPSS 25.0

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut :

a. Hubungan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi tersebut, diperoleh nilai korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros yaitu sebesar 0.690. hal tersebut ada hubungan yang tergolong sangat kuat karenanya berada pada rentang interval 0.60-0.799.

b. Hubungan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi tersebut, diperoleh nilai korelasi antara stres kerja dan produktivitas kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros yaitu sebesar 0.573. hal ini terdapat hubungan yang tergolong sangat kuat karena berada pada rentang interval 0.40-0.599.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi menjelaskan variabel.

- a. Koefisien determinasi motivasi kerja X1 terhadap Produktivitas kerja Y

Tabel.4.18 Hasil koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.469	1.557

a. Predictors: (Constant), motivasikerja x1

Sumber : data diperoleh dari SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui adjusted R square menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 469 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 46.9% dan sisanya 54.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Koefisien determinasi stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.19 Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.469	1.557

a. Predictors: (Constant), streskerja x2

Sumber : data diperoleh oleh SPSS 25.0

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui adjusted R square menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan oleh stres kerja (X2) terhadap (Y) sebesar 469%. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat sebesar 46.9% dan sisanya 54.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan yaitu untuk menguji masing-masing variabel dependen yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan jika nilai $\text{sig} > 0.06$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20 Hasil uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.038	2.074		.501
	motivasi kerja x1	.600	.148	.415	4.060
	stres kerja x2	.331	.083	.406	3.977

a. Dependent Variable: produktivitas kerja y

Sumber : data diperoleh dengan SPSS 25.0

1. Motivasi kerja (X1) dari tabel tersebut dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung} 4.060 > t \text{ tabel} 1.66$ dengan signifikan $0.00 < 0,05$ dari standar signifikan. Jadi hipotesis (H1) terbukti diterima.
2. Stres kerja (X2) dari tabel tersebut dapat dilihat $t \text{ hitung} 3.977 > t \text{ tabel} 1.66$ dengan signifikan $0.00 < 0.05$ dari standar signifikan. Jadi hipotesis (H2) terbukti diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen)

Tabel 4.21 Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.972	2	102.986	50.324	.000 ^b
	Residual	157.578	77	2.046		
	Total	363.550	79			

a. Dependent Variable: produktivaskerja y

b. Predictors: (Constant), streskerja x2, motivasikerja x1

Sumber : data diolah dengan SPSS 25.0

Rumus Uji F tabel yaitu statistic F dengan tabel tersebut menunjukkan hasil uji F menghasilkan nilai F hitung 50.986 > 2,33 dengan signifikan 0.00 < 0.05 dari standar signifikan. Jadi hipotesis H3 dapat disimpulkan bahwa terbukti diterima.

4.4.2 Uraian Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui jika secara parsial Motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan signifikan 0.05 < 0.05, nilai koefisien motivasi kerja bertanda positif terhadap peningkatan produktivitas para karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros, dan nilai t hitung sebesar 4.060 yang lebih besar dari 1.67. dari hasil uji t tersebut, dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros, namun berdasarkan hasil koefisien korelasi nilai korelasi yaitu 0.690, sehingga menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tergolong rendah karena berada pada rentan interval 0.20-0.399.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasinta, ina, Jaenab. (2022) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Cv Surya Unggul Sentosa kota Bima. Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa teori yang menyatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi dan kondisi di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang Gibson (1996). Teori ini juga mengatakan bahwa motivasi kerja yang sesuai dengan situasi atau kondisi perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dan teori Chester Barnard dan Herbert Simon (1950) menyatakan bahwa pemberian motivasi dalam perusahaan dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

2. Stres kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan signifikan 0.00, nilai koefisien stres kerja bertanda positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros, dan nilai t hitung sebesar 3.977 yang lebih besar dari 1.67. dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros. Semakin meningkat tingkat stres kerja maka semakin mempengaruhi pula produktivitas kerja karyawan. Namun berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi yaitu 5.73

3. Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen. Motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil Uji f dimana besaran nilai f hitung 50.324

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang sudah diteliti, dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengacu pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan dalam penelitian H1 atau Hipotesis pertama dapat diterima. Dengan kata lain Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros.
2. Stres berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros, dengan kata lain Hipotesis kedua dapat diterima.
3. Motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Maros, dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu :

5.2.1 Saran Kepada PT. Ciomas Adisatwa Maros

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan tanggapan responden saran yang dapat disampaikan oleh penulis pada PT. Ciomas Adisatwa Maros yaitu mengenai Motivasi kerja yang kurang. Jadi saran peneliti supaya tingkat penerimaan umpan balik positif dari atasan, rekan kerja, atau klien, umpan balik yang mengakui dan menghargai

upaya hasil kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus bekerja.

2. Stres Kerja

Terkait Stres kerja karyawan yaitu dimana keadaan karyawan yang sangat emosional yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Maka saran dari peneliti agar pihak yang berwenang dapat mengatasi permasalahan tersebut dengan memeberikan motivasi dan perhatian agar produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

3. Produktivitas kerja

Mengenai Produktivitas kerja karyawan maka peneiliti menyarankan kepada PT. Ciomas Adisatwa Maros supaya karyawan harus konsisten menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi untuk menunjukkan tingkat produktivitas yang baik, evaluasi kualitas dapat dilakukan melalui pemeriksaan oleh atasan, umpan balik pelanggan, atau klien, ataupun melalui pengukuran standar kualitas yang ditetapkan.

5.2.2 Saran Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya coba untuk memperluas penelitian ini mengenai motivasi kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja dari variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pastikan mengambil objek yang berbeda dan coba kembangkan lagi variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. W. (1996). Organizations: Behavior, structure, processes. McGraw-Hill.
- Idrus, A. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malikha, R. (2021). Analisis Regresi dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit CV. Pustaka Rihama.
- Morgan, C. T., & King, R. A. (1986). Introduction to psychology. McGraw-Hill.
- Nusran. (2019). Psikologi Industri: Konsep Dasar dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Raharjo, B. (2021). Analisis Regresi: Teori dan Aplikasi dengan Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi Penelitian: Dilengkapi Contoh Proposal Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Afandi, A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. XYZ. Jurnal Ilmiah Manajemen, 6 (1), 12-23.
- Afandi, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merpati Balap Indonesia. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 2(2), 97-106.
- Afandi, A. (2021). Pengukuran Produktivitas Kerja di Industri Manufaktur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1), 91-100.
- Andika, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 17(2), 133-144.
- Andika, A., Wijanarko, A., & Ahmad, M. (2019). Analisis produktivitas kerja pada industri manufaktur di Indonesia menggunakan metode data envelopment analysis (DEA). Jurnal Optimasi Sistem Industri, 18(2), 183-192.

- Antariksa, Y., & Wasiti, R. (2020). Peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 116-126.
- Anwar, I. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja:(Survei Pada Driver Maxim Di Kota Tasikmalaya). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 711-714.
- Baharuddin, A., Sari, M., & Agustin, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Perilaku Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1-8.
- Christy, S. M., & Amalia, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7(1), 1-10.
- Enggana,A.(2020). Kajian produktivitas kerja dan kinerja pegawai pada puskesmas di Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*,11(1), 23-28.
- Febrianti, N. R. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 141-150.
- Febrianti, N.R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 25-32.
- Febriyanti, A., Vhalery, R., & Muliyani, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. *FOCUS*, 3(2), 102-106.
- Fitriantini, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 68-79.
- Ilandoyo, N. (2001). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai di RSUD Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 6(5), 215-221.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Freedman, S. M., & Phillips, J. S. (1982). Work site stress management: An intervention strategy. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 251-256.
- Jafar, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1-19.
- KI'I, Yasinta Ina; jaenab, Jaenab. Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv surya unggul sentosa (sus) kota bima. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2022, 2.2: 118-129.

- Kusnidar, dkk. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 54-63.
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1).
- Malikha, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 46-54.
- Suryani & Hendryadi. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Prenada Media.
- Musa, A., Bakar, A. A., Hamid, H. A., & Ramli, N. (2019). The Influence of Job Stress on Employee Performance in the Malaysian Public Sector: The Moderating Role of Islamic Work Ethics. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 402-414.
- Ni, L. S., Yuliana, Y., Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *Sosmoniora: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147-153.
- Pitaloka, D. A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 4(1), 15-24.
- Safitri, R., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 1-14.
- Sinambela, L. P. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Siantar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(2), 576-584.
- Sinungan, M. H., & Basro, M. N. (2018). Analisis produktivitas tenaga kerja pada industri pengolahan kayu di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(1), 1-10.
- Sunarto. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 72-81.
- Sunyoto, D. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada perusahaan kontraktor di Bandung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 76-83.
- Suryani, L., Suharto, E. & Rofiaty. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 70(1), 1-8.

- Sutrisno,E.(2018). Analisis produktivitas kerja pegawai di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21(2), 65-74.
- Wau, J. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada PT. XYZ. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 12-21.
- Widyasari, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. XYZ. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1(1), 16-22.
- Wulansari, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. X. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 88(1), 1-9.
- Yuli Asih,R,Suryani, L., & Rofiaty. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 60(1), 1-8.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan akademis penelitian
2. Berilah tanda ceklist (√) pada profil responden
3. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti
4. Berilah tanda Ceklist (√) pada pilihan yang disediakan

B. Identitas Responden

1. Umur : () 20-25 tahun () 31-35 tahun
() 26-30 tahun () 36-40 tahun
() 41-45 tahun () 46-50 tahun
2. Jenis Kelamin : () laki-laki () perempuan
3. Pendidikan terakhir : () SMA/SMK () Diploma III (D3)
() Sarjana S1

C. Kriteria Penelitian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/I mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut:

Kriteria	Keterangan	Keterangan
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak Setuju	1

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus mendapatkan peralatan kerja yang layak di perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah					
2	Saya harus mampu mengkondisikan lingkungan yang aman dan nyaman agar dapat mempengaruhi sistem kerja yang baik dari kondisi tempat maupun orang-orang disekitar saya.					
3	Saya merasa nyaman berada di lingkungan kerja saya					
4	Saya layak mendapatkan bonus dari atasan karena saya memiliki prestasi kerja yang baik.					

Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan					
2	Saya merasa selalu dituntut untuk bekerja terlalu tinggi					
3	Saya sering merasa sulit berinteraksi dengan					

	rekan kerja dan atasan saya.					
4	Saya merasa bahwa struktur organisasi perusahaan saya memungkinkan untuk mengambil keputusan yang cepat dan efektif.					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak.					
2	Saya diberikan target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.					
3	Saya mampu bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.					
4	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya tepat waktu.					

Lampiran 2 Surat permohonan izin Penelitian

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : feb@umma.ac.id Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pameiakang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros

Maros, 07 Juni 2023

Nomor : 077/S1/FEB-UMMA/PM/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

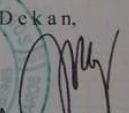
Kepada Yth.
Bapak/Ibu Kepala PT. Ciomas Adisatwa Maros

AssalamualaikumWr.Wb.
Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka rencana penulisan Skripsi Progam S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros bagi mahasiswa:

Nama : Yuni Sri Ayuningsih. A
NIM : 1961201167
Progam Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
No. Hp : 085256016715
Email : yunisriayuningsih10@gmail.com
Judul penelitian : **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros "**
Lokasi : Jl. H. Bohari Desa Bontotallasa Kec. Simbang, Kab. Maros
Pembimbing 1 : ANDI RISFAN RIZALDI, S.E., M.M.
Pembimbing 2 : DR. SUDIRMAN SAPPARA, S.E., M.SI.

Kami mohon kiranya berkenan memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa di atas.

Demikian permohonan kami sampaikan. Atas segala bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan banyak terimakasih.

Dekan,

Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIP : 0931127803

Tembusan Kepada Yth.
1. Rektor Universitas Muslim Maros
2. Arsip

Lampiran 3 Surat balasan izin Penelitian


JAPFA
PT. CIOMAS ADISATWA - Poultry Processing
Dusun Makuring, Desa Bonto Tallasa
Kecamatan Simbang, Kabupaten Maros

Maros, 12 Juli 2023

Nomor : 0270/HR&GA/RPA-MRS/VII/2023/S
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

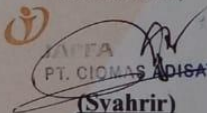
Kepada Yth,
Rektor Universitas Muslim Maros
di
Tempat

Dengan Hormat,

Melalui surat ini kami dari **PT. Ciomas Adisatwa Maros** menyatakan bahwa siswa yang tertera dibawah ini :

No.	Nama	No. Stambuk	Tanggal Pelaksanaan
1.	Yuni Sri Ayuningsih. A	1961201167	13 Juli 2023

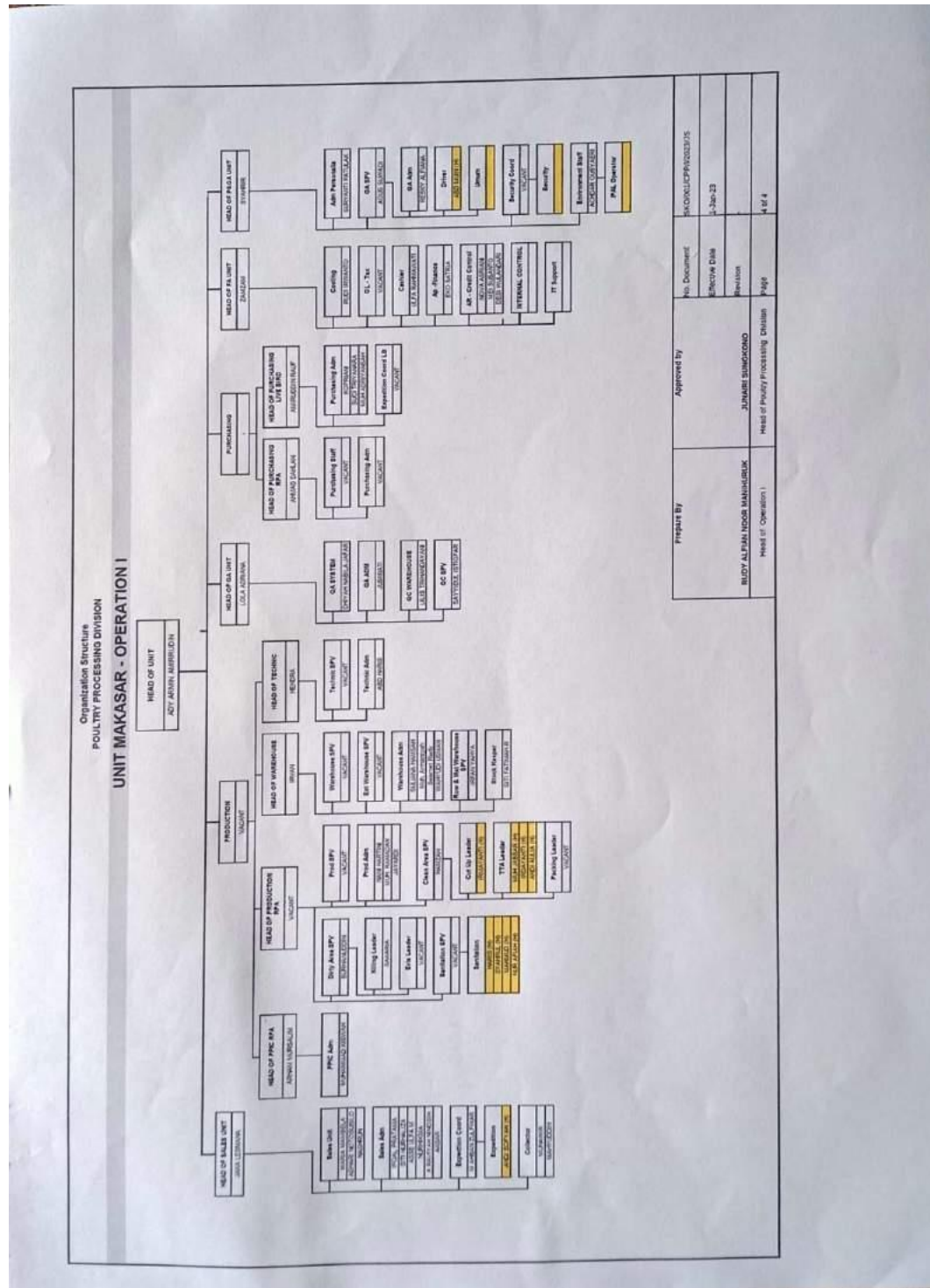
Diterima untuk melakukan kegiatan penelitian dengan ketentuan siswa tersebut diatas menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di **PT. Ciomas Adisatwa Maros** .
Demikian surat ini kami sampaikan mohon digunakan sebaik mungkin. Terima kasih

Hormat Kami,

(Syahrir)
Head Of HR&GA

Lampiran 4 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 5 Struktur Organisasi



Lampiran 6 Tabulasi data

5	4	4	4	17	4	4	2	5	15	4	4	5	4	17
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
5	5	4	4	18	4	2	2	5	13	4	4	4	4	16
5	4	4	5	18	4	4	3	5	16	4	2	4	2	12
4	4	4	3	15	4	2	3	5	14	4	4	5	4	17
5	5	4	4	18	4	4	1	5	14	3	3	4	4	14
4	4	4	4	16	4	2	3	5	14	4	4	5	4	17
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
5	5	3	4	17	4	2	2	5	13	2	2	3	4	11
4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16
4	5	3	4	16	4	2	3	5	14	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
5	5	5	4	19	4	3	3	5	15	4	4	4	5	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	5	4	17	3	4	3	5	15	4	4	4	4	16
5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
5	5	4	5	19	4	3	3	5	15	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	3	1	3	5	12	4	2	3	2	11
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	4	5	18	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17
5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16

5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19
4	4	4	5	17	4	3	2	5	14	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20
5	5	4	5	19	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20
4	5	5	5	19	5	4	1	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19
5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18
5	5	4	3	17	3	4	4	5	16	5	4	4	5	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18
5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17
5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18
5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19
5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	4	5	5	19	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18
5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	4	19
4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	18
5	5	5	5	20	20	5	5	5	35	5	5	5	6	20

Lampiran 7 Hasil Uji SPSS 25.0

Tabel 4.1 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	42	52.5	52.5	52.5
	perempuan	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Jumlah dan persentase responden berdasarkan usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	51	63.7	63.7	63.7
	26-30	19	23.8	23.8	87.5
	31-35	8	10.0	10.0	97.5
	36-40	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel 4.3 Jumlah dan persentase responden berdasarkan pendidikan

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	56	70.0	70.0	70.0
	DIPLOMAT III	7	8.8	8.8	78.8
	SARJANA S1	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item	SS		S				TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	64	80%	16	20%	-	-	-	-	-	-	80	76.8%
P2	53	66.3%	27	33.8%	-	-			-	-	80	74.6%
P3	50	62.5%	28	35.0%	2	2.5%	-	-	-	-	80	73.6%
P4	49	61.3%	29	36.3%	2	2.5%	-	-	-	-	80	73.4%
Total											346%	

Tabel 4.4 Tanggapan responden terkait variabel motivasi kerja (X1)

Tabel 4.5 tanggapan responden terkait variabel stres kerja (X2)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	36	45.0%	35	43.8%	7	8.8%	2	2.5%	-	-	80	69%
P2	42	52.5%	28	35.0%	5	6.3%	4	6.3%	1	1.3%	80	70%
P3	41	51.2%	21	26.3%	8	10.0%	4	5.0%	6	7.5%	80	66.2%
P4	43	53.8%	37	46.3%	-	-	-	-	-	-	80	72.6%
Total											277.6%	

Tabel 4.6 Tanggapan responden terkait variabel Produktivitas (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

P1	43	53.8%	35	43.8%	1	1.3%	1	1.3%	-	-	80	72%
P2	47	58.8%	29	46.3%	1	1.3%	3	3.8%	-	-	80	72%
P3	41	51.2%	37	46.3%	2	2.5%	-	-	-	-	80	71.8%
P4	40	50.0%	37	46.3%	1	1.3	2	2.5%	-	-	80	71%
Total											286.8%	

Tabel 4.7 Hasil uji validitas

Variabel	No	R	R	Hasil	Keterangan
	Item	Hitung	Tabel		
Motivasikerja (X1)	P1	0.617	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P2	0.536	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P3	0.558	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P4	0.466	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
Stress kerja (X2)	P1	0.375	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P2	0.569	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P3	0.386	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P4	0.000	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
Produktivitas(Y)	P1	0.724	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P2	0.785	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P3	0.691	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid
	P4	0.728	0.25	R Hitung> r Tabel	Valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Error	Keterangan
----------	------------------	---------------	------------

PengawasanKerja	0.742	0.60	Reliabel
Kerjasama Tim	0.531	0.60	Reliabel
Kinerja	0.872	0.60	Reliabel

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41232316
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.174
	Negative	-.197
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitaskerja * motivasikerja	Between Groups	(Combined)	211.309	5	42.262	19.872	.000
		Linearity	176.306	1	176.306	82.900	.000
		Deviation from Linearity	35.002	4	8.751	4.115	.005
	Within Groups		157.379	74	2.127		
	Total		368.688	79			

Tabel 4.11 Hasil uji Linearitas stres kerja (X2)

Tabel 4.12 Hasil uji Multikolinearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * stres kerja	Between Groups	(Combined)	214.805	9	23.867	10.857	.000
		Linearity	129.094	1	129.094	58.724	.000
		Deviation from Linearity	85.711	8	10.714	4.874	.000
	Within Groups		153.882	70	2.198		
	Total		368.688	79			

Tabel 4.12 Hasil uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.250	2.102		-.119	.906		
	motivasi kerja x1	.773	.134	.537	5.786	.000	.706	1.416
	stres kerja x2	.212	.070	.282	3.042	.003	.706	1.416

a. Dependent Variable: kinerja y

Tabel 4.13 Hasil uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.038	2.074		.501	.618

	motivasi kerja x1	.600	.148	.415	4.060	.000
	stres kerja x2	.331	.083	.406	3.977	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja y

Tabel 4.14 Hasil Uji analisis linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.491	2.095		.815
	motivasi kerja x1	.764	.133	.525	.000
	stres kerja x2	.233	.069	.307	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja y

Tabel 4.15 Hasil uji Koefisien korelasi

Correlations				
		motivasi kerja x1	stres kerja x2	produktivitas kerja y
motivasi kerja x1	Pearson Correlation	1	.542**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
stres kerja x2	Pearson Correlation	.542**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
produktivitas kerja y	Pearson Correlation	.690**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

Tabel 4.16 Hasil uji koefisien determinasi motivasi kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.469	1.557

a. Predictors: (Constant), motivasikerja x1

Tabel 4.17 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.469	1.557

a. Predictors: (Constant), streskerja x2

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.038	2.074		.618
	motivasikerja x1	.600	.148	.415	.000
	streskerja x2	.331	.083	.406	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja y

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	205.972	2	102.986	.000 ^b
	Residual	157.578	77	2.046	
	Total	363.550	79		

a. Dependent Variable: produktivitaskerja y

b. Predictors: (Constant), streskerja x2, motivasikerja x

Lampiran 8 distribusi nilai T tabel

Titik persentase Distribusi t (df = 41-80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903

72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9 Distribusi F tabel

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