



**PENGARUH STRES KERJA DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. NAGA MAS MITRA SENTOSA CIREBON**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Hendri Susanto

NPM. 4116500109

Diajukan kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2020



**PENGARUH STRES KERJA DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. NAGA MAS MITRA SENTOSA CIREBON**

SKRIPSI

Oleh,

Hendri Susanto

NPM. 4116500109

Disetujui untuk ujian skripsi

Tanggal:.....

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M
NIDN. 0611027202


Setiawati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801


Dosen Pembimbing III
Manajemen
S.E., M.M
NIDN. 0611027202

Pengesahan Skripsi

Nama : Hendri Susanto

NPM : 4116500109

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan
CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

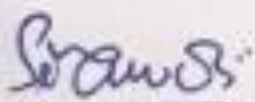
Hari : Sabtu

Tanggal : 5 September 2020

Ketua Penguji


Dr. Ahmad Hafidhan, S.E., M.M.
NIDN. 0608077201

Penguji I


Setiowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Penguji II


Niken Waltyu C., S.E., M.M.
NIDN. 0604097701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen

Indira Samudra, S.E., M.M.
NIDN. 0606067602



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Tidak Ada Usaha Yang Menghianati Hasil

Persembahan

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan penyayang atas kemudahan dan karunia-Mu, puji syukur kehadiran-Mu. Atas keridhoan-Mu khirnya skripsi yang sederhana ini bisa di terselesaikan. Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai, saya sayangi, terimakasih atas segala kasih sayang, do'a, dukungan, jasanya sehingga saya bisa menempuh pendidikan sampai sarjana demi masa depanku yang lebih baik.
2. Adikku yang selalu mendukung dalam segala kegiatan.
3. Teman seperjuangan Dea Lestari yang selalu memberikan dukungan, tidak pernah bosan memberikan semangat, tidak pernah bosan memberikan motivasi, menemani dari awal mulai perkuliahan sampai skripsi ini. Terimakasih telah menemani hingga aku bisa selesaikan skripsi ini, semoga tidak lelah untuk menanti untuk hari esok yang lebih baik menjadi teman hidup.
4. Teman teman kelas Manajemen 8B, yang selalu memberikan semangat, membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hendri Susanto

NPM : 4116500109

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul :

“ Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku .

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,.....

Yang menyatakan,




Hendri Susanto

ABSTRACT

Hendri Susanto, 2020, The Effect of Job Stress and Locus of Control on Employee Performance of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

Human Resources are a very valuable asset for the company, it is difficult for the company to achieve its goals without superior Human Resources. The problems that occurred in CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon is the reason I took this title. Job stress and locus of control are interrelated variables that can affect employee performance. For this, the researcher wants to know whether there is an effect of work stress and locus of control on employee performance.

The method used in this study using multiple linear regression with the collection method using a questionnaire. The population is 38 people with a sample of 38 people using a saturated sample.

The results obtained from this study: 1) Job stress affects the performance of employees of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon with a significant value of 0.000 less than α (0.05) and the regression coefficient value of 0.447 and the t-test results obtained tcount of 5.288. 2) Locus of control has no effect on the employee performance of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon with a significant value of more than α (0.05) which is equal to 0.376 and the regression coefficient value of 0.128 with the t test obtained t count 0.896. 3) Job stress and locus of control together have an influence on employee performance CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon by producing a significant value of 0.000 less than 0.05 and simultaneously significant test, the calculated F value of $24.580 > 3.24$. 4) The coefficient of determination test results with an R square value of 0.584 or equal to 58.4%, meaning that the performance of the employees of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon 58.4% influenced by independent variables (job stress and locus of control).

The conclusion is that there is an influence between job stress on the performance of the employees of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon, There is no influence of locus of control on the employee performance of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon, there is an influence between job stress and locus of control on the performance of employees of CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

Keywords: Job Stress, Locus of Control, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, atas Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal,.....

Hendri Susanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	21

D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Populasi Dan Sampel	26
C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Metode Pengumpulan Data	31
E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	32
F. Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum	39
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
C. Keterbatasan Peneliti	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	18
2. Data Karyawan.....	26
3. Operasionalisasi Variabel.....	30
4. Pengambilan Keputusan Durbin Watson	35
5. Data Responden Menurut Jenis Kelamin	49
6. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
7. Data Responden Berdasarkan Usia	50
8. Hasil Uji Validitas	51
9. Hasil Uji Reliabilitas	53
10. Hasil Uji Normalitas	54
11. Hasil Uji Multikolonieritas	55
12. Hasil Uji Autokorelasi	57
13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	58
14. Hasil Uji t	59
15. Hasil Uji F	60
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Penelitian	24
2. Struktur Organisasi	41
3. Hasil Uji Heterokedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner	75
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden	82
Lampiran 3. Hasil Interval	86
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	95
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	98
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	101
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	105
Lampiran 8. Tabel Durbin Watson.....	109
Lampiran 9. Tabel R	111
Lampiran 10. t tabel	112
Lampiran 10. F Tabel.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dimasa sekarang ini persaingan peningkatan sumber daya manusia semakin meningkat, tidak hanya pada tingkat nasional tetapi persaingan ini pun sudah pada tingkat global. Didalam persaingan peningkatan sumber daya manusia yang semakin ketat dan terus meningkat mengharuskan perusahaan pun harus lebih meningkatkan pengendalian sumber daya manusia dalam perusahaannya. Demi tercapainya sebuah misi dan visi didalam perusahaan tersebut.

Semua perusahaan pasti memiliki tujuan untuk maju, tujuan itu pun tertulis pada visi dan misi perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memiliki pandangan dan terarah dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan sebuah tujuan itu tercapai tentu tidak lepas dari adanya sumber daya manusia berperan didalamnya, bukan hanya aktif tapi juga produktif. Betapa pentingnya Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan, karna kecanggihan teknologi yang semakin maju tidak akan pernah berguna tanpa adanya manusia yang ahli didalamnya sebagai pelaksananya.

Untuk itu segala upaya dilakukan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama dan terpenting dalam sebuah organisasi atau dalam sebuah perusahaan, karna tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM)

yang berkompeten, sebuah perusahaan akan sulit untuk maju dan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ciptaan yang maha kuasa yang tidak bisa digandakan, semua pasti mempunyai karakteristik yang berbeda. Karyawan pun memiliki karakteristik yang berbeda pada setiap individunya. Mereka mempunyai akal fikiran yang bisa merubah segala tingkah laku dan pola kehidupannya, jangan sampai beban fikiran yang ada menjadikannya stres dan mengganggu segala aktivitasnya.

Namun didalam perkembangannya bukan hanya stres yang bisa menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Dalam hal ini kepribadian pun menjadi peran penting didalam individu tersebut. Lokus kendali atau bisa juga dikatakan sebagai pengendalian diri dalam diri seorang karyawan juga menjadi salah satu penentu dalam pengendalian stres yang dialami karyawan sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Mengetahui bahwa pengendalian diri (*locus of control*) disini sangatlah penting, guna untuk mengevaluasi apa saja kekurangan yang ada di dalam menyikapi karyawan yang bervariasi, jika cara menyikapi karyawan yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sudah tepat maka kinerja karyawan pun akan menjadi baik bahkan lebih lagi.

Sebagai salah satu pelaku bisnis, CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon pun tidak mau hal itu terjadi pada diri karyawannya. Sehingga tujuan perusaahn bisa terhambat bahkan sulit untuk tercapai. Terlebih fenomena bisnis saat ini yang sedang dihadapi perusahaan, begitu

menurunnya dalam segala sektor baik dalam segi penjualan perusahaan, produktifitas karyawan, menurunnya konsumen servis hampir mencapai 80%, dan juga menurunnya kinerja karyawan. Banyak sekali keluhan dari karyawan perusahaan salah satunya dalam jam kerja. Dimasa seperti ini karyawan hanya diberi jam kerja 4 hari dalam 1 minggu, namun upah yang diterima mendapat potongan dari perusahaan. Karyawan dituntut untuk melayani konsumen kapanpun, dan dituntut untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan. Sedangkan mereka dihadapkan dengan masa krisis ekonomi sekarang yang begitu mempengaruhi penjualan. Tidak adanya tunjangan lembur yang diberikan perusahaan. Terkadang juga terjadi perselisihan antar karyawan sehingga tanggung jawab diperusahaan terabaikan. Dari permasalahan ini muncul tekanan dari dalam diri karyawan yang menjadikan stres yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut. Permasalahan inilah yang bisa menjadi sebuah alat ukur pengendalian diri karyawan tersebut. Seberapa jauh karyawan bisa mengendaliakn permasalahan yang ada dan tidak berdampak pada kinerjanya.

Dalam hal ini *locus of control* memiliki hubungan baik dengan variabel stres kerja, etos kerja dan kinerja. Dari banyaknya permasalahan dan fenomena yang ada diperusahaan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon, ini menjadi acuan atau alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Disini Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja pada karyawan terhadap kinerja karyawan tersebut. Apakah ada

pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Dan juga apakah ada pengaruh antara stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini. Maka dari itu peneliti mengambil judul penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon**”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV.Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap Kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

D. Manfaat Penelitian

1. Praktis

a. Peneliti.

Penelitian ini digunakan sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

b. Perusahaan

Manfaat dari penelitian bisa digunakan sebagai dasar acuan Manajer CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon dalam mengetahui pengaruh stres dan *locus of control* terhadap kinerja karyawannya.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat, menjadi ilmu pembelajaran dan membantu para peneliti lain khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pengembangan penelitiannya khususnya didalam kajian yang berhubungan dengan stres kerja dan *locus of control* dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori yaitu suatu konsep yang berupa teori yang tersusun secara rapi dan secara sistematis tentang variabel variabel yang ada pada penelitian.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah prestasi atau hasil kerja atau tingkat keberhasilan individu dalam sebuah organisasi yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankannya secara optimal sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dikutip dari (Wilson, 2012: 231) mengatakan kinerja (*performance*) adalah pencapaian dari hasil pekerjaan seseorang yang dilaksanakan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standar*).

Standar kinerja adalah suatu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atas target yang ingin dicapainya. Hasil pekerjaan adalah hasil yang yang diperoleh oleh

karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan syarat dan standar kinerja.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut (Wilson, 2012: 233) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas kerja dan kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

c. Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

- 1) Jumlah Pekerjaan yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu.

Indikatornya :

- a) Sesuai target
- b) Sesuai jumlah siklus aktifitas

- 2) Kualitas pekerjaan yaitu karyawan dituntut memenuhi persyaratan tertentu guna kualitas yang sesuai tuntutan.

Indikatornya:

- a) Sesuai *operation manual*.

b) Sesuai *inspection manual*

- 3) Ketepatan Waktu yaitu karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tepat waktu. Dan ini berdampak bagi pekerjaan dibagian tertentu jika tidak bisa terselesaikan tepat waktu.

Indikatornya :

a) Sesuai *deadline*

b) Memanfaatkan waktu

- 4) Kehadiran yaitu dalam hal ini karyawan ditentukan oleh kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Bisa dalam melakukan pekerjaan sesuai jadwal.

Indikatornya :

a) Datang tepat waktu

b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

- 5) Kemampuan Kerja Sama yaitu karyawan dituntut untuk bisa bekerja sama dengan karyawan yang lain, karena tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan hanya satu orang karyawan.

Indikatornya :

a) Menghargai rekan satu tim lain

b) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

1) Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Memberi manfaat dalam penentuan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap karyawan.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan, baik pendidikan atau pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Subsistem yang ada pada organisasi saling berkaitan dengan subsistem lainnya. Jika salah satu tidak berfungsi akan berpengaruh terhadap subsistem lainnya. Tujuan dan manfaat dari ini akan memberikan pengembangan pada individu, evaluasi pencapaian tujuan, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia

4) Dokumentasi

Sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian ini berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya

manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai pengujian kriteria validitas.

2. Stres

a. Pengertian Stres

Stress dialami oleh semua orang, bukan hanya seorang karyawan atau beberapa individu saja, tapi stres yang dialami oleh semua orang berbeda beda. Pada hakekatnya stres merupakan suatu kondisi yang bisa dialami semua individu, bahkan bisa berdampak depresi bagi individu yang tidak bisa mengontrolnya. Stres dikalangan karyawan amat lumrah dan sudah pasti dialami semua karyawan, bahkan banyak karyawan yang tidak kuat menghadapi stres kerja yang dialaminya diperusahaan. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stressor yang dialaminya. Menurut (Robbins, P, 2003: 376), Stres adalah suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Maksudnya

adalah ada keinginan dalam diri seseorang untuk maju dan berprestasi.

Dikemukakan oleh (Handoko, 2014: 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. (Robbins, P, 2003: 37) menyatakan bahwa stress tidak selalu buruk dan negatif, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stres.

Dari beberapa pengertian stres menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan tekanan didalam diri seseorang yang ditimbulkan dari berbagai faktor, yang bisa mempengaruhi tingkah laku, pola individu tersebut baik secara positif maupun negatif.

b. Faktor Penyebab Stres

Menurut (Handoko, 2014: 200) kondisi yang bisa menyebabkan stres pada karyawan adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

5) Frustrasi.

c. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

1) Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu menjadikan perubahan pada struktur organisasi. Dalam hal ini yang dapat menyebabkan stress :

- a. Ketidakpastian ekonomi
- b. Ketidakpastian politik
- c. Ketidakpastian teknologi

2) Individu

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi setiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Dalam hal ini yang dapat menyebabkan stres yaitu :

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah ekonomi
- c. Kepribadian

3) Organisasi

Dalam hal ini dimana tingkat aturan dan peraturan dan keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berlebihan akan berpotensi menjadikan stres. Diantaranya:

- a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan antar personal struktur organisasi
 - c. Kepemimpinan
 - d. Tahap perkembangan organisasi
- 4) Perbedaan individu

Suatu perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu baik fisik maupun non fisik yang menjadikan seseorang memiliki karakter/ ciri-ciri yang berbeda antara satu dengan yang lain. Karakteristik yang berbeda dalam diri individu disebuah organisasi menjadikan individu dituntut untuk bisa menghargai persepsi individu lain. Sehingga menimbulkan stres yang ada dalam dirinya. Penyebabnya diantaranya :

- a. Persepsi
- b. Pengalaman kerja
- c. Pendidikan
- d. Keimanan

3. *Locus Of Control*

a. **Pengertian**

Lokus kendali (*locus of control*) menurut (Robbins, judge, 2008: 138) merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control*

Menurut Ghufron dan Risnawita (2014:65) “Mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan”.

b. Jenis *Locus Of Control*

Menurut (Robbins, P & Judge, A, 2008: 138) ada 2 macam *locus of control* yaitu :

- 1) *Locus of control* *internals* (Internal) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka.
- 2) *Locus of control* *Externals* (Eksternal) adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan.

c. Karakteristik *Locus Of Control*

Perbedaan karakteristik antara internal *locus control* dengan external *Locus of control* dalam Ghufron dan Risnawita (2014: 68) sebagai berikut :

1. Internal *Locus of control* mempunyai karakteristik :
 - a) Suka bekerja keras
 - b) Memiliki inisiatif
 - c) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah
 - d) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin

e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2. External *Locus of control* mempunyai karakteristik :

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- c) Kurang berusaha karena percaya faktor luar mengontrol
- d) Kurang mencari informasi dalam memecahkan masalah

d. Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

1) Internal *Locus of control* dimana keyakinan dalam keberhasilan individu berasal dari dalam diri individu itu sendiri, karakteristik yaitu :

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif
- c) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2) External *Locus of control* dimana keyakinan dalam keberhasilan individu berasal dari faktor luar yang mempengaruhi, mempunyai karakteristik :

- a) Kurang memiliki inisiatif

- b) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- c) Kurang berusaha karena percaya faktor luar mengontrol
- d) Kurang mencari informasi dalam memecahkan masalah

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang stres dan *locus of control* dalam kepengaruhannya terhadap karyawan terhadap kinerjanya dalam bekerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Anah Sugihanawati pada tahun 2019 dengan populasi 108 dan diambil sampel sebanyak 20 responden dan menggunakan metode regresi linier berganda menghasilkan bahwa *locus of control* itu mempengaruhi kinerja secara positif, hasil kedua menghasilkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis ketiga hasilnya bahwa terdapat pengaruh langsung negatif *locus of control* terhadap stress kerja. Persamaan dengan penulis terdapat pada variabel yang digunakan, yaitu *locus of control*, stress, kinerja. Namun terdapat juga perbedaannya yaitu pengambilan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan random, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini menggunakan sistem sampel jenuh.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Desi Permatasari pada tahun 2018, dengan metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda

dan sampelnya 67 responden, menghasilkan penelitian secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian yang dilakukan terdapat persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu variabel yang digunakan *locus of control* dan kinerja. Ada juga perbedaannya, disini penulis tidak menggunakan variabel motivasi, dan kepuasan kerja serta objek yang dilakukan disebuah bank. Dan juga menambahkan uji auto korelasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini tidak menggunakan uji auto korelasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Usailan Oemar dan Leo Gangga pada tahun 2017, menggunakan metode regresi linier sederhana, banyak sampel yang digunakan 82, menghasilkan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel stres dan kinerja menjadi persamaan dalam penelitiannya dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, adapun perbedaannya, terdapat pada objek yang dilakukan. Dan juga ada perbedaan yang dilakukan terdahulu menggunakan regresi linier sederhana, sedangkan untuk penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian Yusnaena, Salmi Hayati pada tahun 2018 yang menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan metode regresi linier berganda dan jumlah sampelnya 97 responden, menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini yaitu pada analisis yang

digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan yang ada pada penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan bank sebagai obyek dalam penelitiannya dan juga peneliti terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif explanatori. Metode pengambilan sampel menggunakan metode incidental. Sampling yang berjumlah 97 orang. Data yang digunakan data primer.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, Lucky O. H. Dotulong tahun 2017 yang menguji tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan metode regresi linier berganda juga menghasilkan bahwa hasil penelitian ditemukan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden. Persamaanya, ada pada metode yang akan dilakukan penulis yaitu regresi linier berganda,, sedangkan untuk perbedaanya penulis tidak menggunakan lingkungan kerja dan responden yang ada juga berbeda.

Tabel. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Peneliti	Hasil	Persamaan & Perbedaan	Novelty
I	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen	Sugihan awati (2019)	hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif <i>Locus of control</i>	Persamaannya : Dalam penelitian sama sama terdapat dalam variabel <i>locus of control</i> , stress, kinerja.	Peneliti terdahulu pengambilan sampelnya menggunakan sitem random, sedangkan penelitian ini

	Akademi Kebidana n		<p>terhadap kinerja.</p> <p>hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kinerja.</p> <p>hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif <i>locus of control</i> terhadap stress kerja</p>	<p>Perbedaannya : Dalam hipotesa ketiga, peneliti terdahulu meneliti tentang <i>locus of control</i> terhadap stress</p>	<p>menggunakan sistem sampel jenuh.</p>
II	<p>Pengaruh <i>Locus Of Control</i>, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabag Simpang Empat Pasaman Barat</p>	<p>Desi Permata Sari (2018)</p>	<p>secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>locus of control</i> dan kinerja</p> <p>Perbedaannya : Ada penambahan variabel yaitu kepuasan kerja, motivasi, dalam penelitian terdahulu</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu uji asumsi klasik menambahkan Uji auto korelasi Sedangkan untuk penelitian ini tidak menggunakan uji auto korelasi</p>

			<p>antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p><i>Locus of control</i>, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.</p>		
III	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyaasin</p>	<p>Oemar & Gangga (2017)</p>	<p>Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyaasin.</p>	<p>Persamaan: Terdapat persamaan Variabel yang digunakan yaitu stres dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Objek yang dilakukan disebut Kedinasaan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan regresi linier sederhana, sedangkan untuk penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.</p>
IV	<p>Pengaruh <i>Locus OfControl</i> Terhadap Kinerja</p>	<p>Yusnaena (2018)</p>	<p>Hasilnya adanya pengaruh yang signifikan dan positif <i>locus of</i></p>	<p>Persamaan: Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</p>	<p>Penelitian terdahulu Metode pengambilan sampel</p>

	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang		<i>control</i> terhadap kinerja karyawan	Perbedaan: Objek yang digunakan dan jumlah sampel yang digunakan	menggunakan metode incidental. Sampling yang berjumlah 97 orang. Data yang digunakan data primer sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh
V	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Sengkey w dkk(2017)	hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Metode yang akan digunakan penulis dalam penelitiannya sama yaitu regresi linier berganda Perbedaan : penulis tidak menggunakan lingkungan kerja dan responden yang ada juga berbeda	Peneliti terdahulu menggunakan sistem random sampling Sedangkan untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual diturunkan dari teori teori yang ada pada penelitian terdahulu secara relevan yang berdasarkan pada landasan teori yang dipakai secara relevan pada hasil penelitian terdahulu secara logis, mengalir dari masalah penelitian. Berisi dari menguraikan hubungan antar variabel, sehingga pembaca bisa memahami dengan jelas penelitian ini.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja pada karyawan ini menjadi hal yang perlu untuk diteliti karena manusia memiliki beban hidup yang berbeda dan beban itulah yang menyebabkan terjadi suatu ketegangan didalam diri seseorang yang menyebabkan stres pada dirinya, dalam hal ini jangan sampai stress ini menyebabkan menurunnya kinerja seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017) ini bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan dibuktikannya masih ada karyawan yang belum mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mengerjakan tugas tambahan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas sehari hari. Namun dalam hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhendar (2007) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa stress tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dalam hal ini tingkat kebosanan, kehilangan kesabaran dan dampak lainnya tidak difikirkan oleh karyawan sehingga dalam hal ini karyawan hanya merasa sering sakit kepala.

2. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

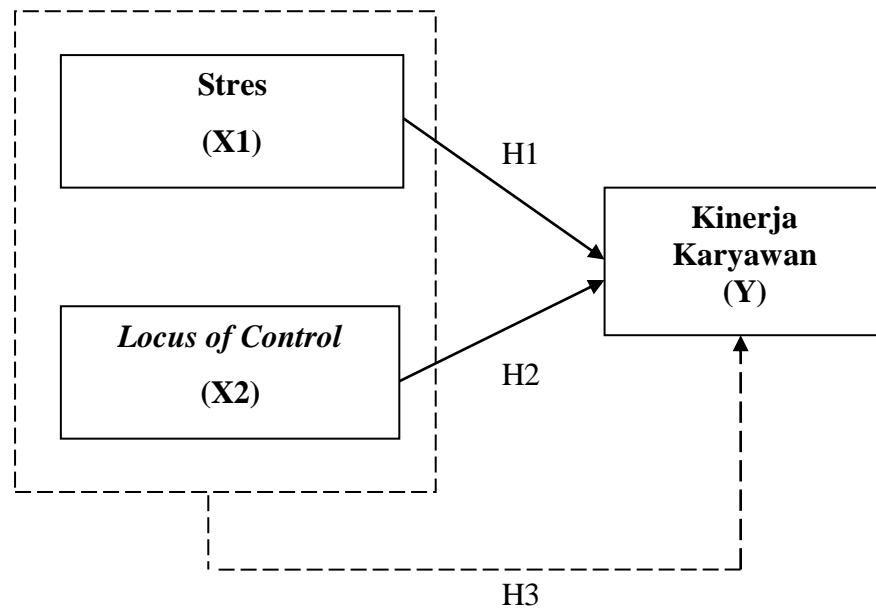
Locus of control pun menjadi bagian salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Taufik, n.d.: 2016) yang menghasilkan penelitian jika *locus of control* mempengaruhi kinerja dari karyawan. Keadaan ini

karena pegawai mampu untuk memberdayakan *locus of control* baik internal maupun eksternal, sehingga tercipta kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (helmawati, dkk: 2017) bahwa *locus of control* tidak signifikan mempengaruhi kinerja, yang artinya faktor lain yang lebih mempengaruhinya seperti motivasi.

3. Pengaruh stress kerja dan *locus of control* terhadap kinerja

Antara stres dan *locus of control* ini memiliki hubungan yang saling berkaitan, untuk itu dalam hal ini apakah stres dan *locus of control* bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan atau tidak. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Erdawati, 2015) menghasilkan bahwa adanya pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2016).

Untuk memperjelas kaitan antar variabel dengan pembagiannya, berikut gambarannya secara jelas atas model penelitian yang akan peneliti lakukan mengenai variabel variabel, dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar I
Kerangka Penelitian

Keterangan :

Variabel *independen* : Stres dan *Locus of control*

Variabel *dependen* : Kinerja Karyawan

—————→ : Parsial

- - - - -→ : Simultan

D. Hipotesis

Menurut(Suliyanto, 2018: 99-100) mengatakan bahwa hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* yang artinya lemah dan *thesis* yang artinya pendapat. Atau dapat diartikan hipotesis yaitu suatu pernyataan yang lemah yang masih perlu diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan peneliti yaitu :

H1: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga

Mas Mitra Sentosa Cirebon

H2: Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV.

Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

H3: Terdapat pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja

karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Suliyanto, 2018: 20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey yang mengambil suatu populasi dan menggunakan kuisioner dalam langkah mengumpulkan datanya.

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut (Suliyanto, 2018: 177) menyatakan populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Dalam penelitian ini populasi karyawan yang ada sebanyak 38 orang di CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon, tepatnya di Jl. Brigjen Dharsono (by Pass) Cirebon.

Tabel. 2
Data Karyawan CV Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kasir	1
3	ADM CRM	1
4	Administrasi	3

5	Customer Servis	2
6	Front Desk	3
7	Mekanik	5
8	PDI	1
9	Driver	3
10	Sales Kordinator	1
11	Marketing	17
	Total	38

2) Sampel

Menurut (Suliyanto, 2018: 177) menyatakan sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Namun dalam Penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai responden. Atau bisa juga dikatakan sebagai sampel jenuh. Menurut (Riduwan & Sunarto, 2015: 64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel atau bisa juga dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini ada 38 sampel yang akan dijadikan sebagai responden.

C. Definisi Konseptual Dan Operasional

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut (Suliyanto, 2018: 147) merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambiguitas. Variabel dalam penelitian harus dapat diukur secara valid dan reliabel. Dapat diukur ketika variabel didefinisikan

secara jelas dan operasional tidak memiliki makna ganda (ambigu), jadi variabel yang abstrak perlu didefinisikan dengan makna yang tegas dan operasional dalam bentuk definisi operasional variabel. Didalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi yaitu variabel penyebab yang disebut juga variabel bebas atau (*Independent Variabel*) yang dilambangkan dengan (X) dan variabel akibat disebut juga variabel terikat atau (*Dependent Variabel*) yang diberi lambang (Y).

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Sering disebut juga variabel yang diprediksi (*predictand*) atau variabel tanggapan (*response*) menurut (Suliyanto, 2018: 127)

1. Kinerja

Menurut (Wilson, 2012: 231) mengatakan kinerja (*performance*) adalah pencapaian dari hasil pekerjaan seseorang yang dilaksanakan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

b. Variabel Independen (X)

Definisi variabel Independent atau variabel bebas menurut (Suliyanto, 2018: 127) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel lain. Atau sering juga disebut sebagai variabel prediksi (*predictor*) atau variabel

perangsang (*stimulus*). Didalam penelitian ini variabel independent atau variabel bebasnya yaitu Stres dan *Locus Of Control*.

1. Stres

Menurut (Robbins, P, 2003: 376), Stres adalah suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting

2. Locus Of Control

Menurut (Robbins, judge, 2008: 138) Lokus kendali (*locus of control*) merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Suliyanto (2018: 147) yaitu suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun tabel definisi operasionalnya dapat dilihat dibawah ini :

Tabel. 3
Operasionalisasi Variabel

Operasi onal Variab el	Dimensi	Indikator	Item Pertan yaan	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	1. Jumlah Pekerjaan	a. Sesuai target	1	Likert	Bangun Wilson (2012)
		b. Sesuai jumlah siklus aktifitas	2		
	2. Kualitas Kerja	a. Sesuai <i>operation manual.</i>	3		
		b. Sesuai <i>inspection manual</i>	4		
	3. Ketepatan Waktu	a. Sesuai <i>deadline</i>	5		
		b. Memanfaatkan waktu	6		
	4. Kehadiran	a. Datang tepat waktu	7		
		b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	8		
	5. Kemampuan Kerja Sama	a. Menghargai rekan satu tim lain	9		
		b. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	10		
Stres (X ₁)	1. Faktor Lingkungan	a. Ketidakpastian ekonomi	1	Likert	Stephen P. Robbins (2003)
		b. Ketidakpastian politik	2		
		c. Ketidakpastian teknologi	3		
	2. Faktor Individu	a. Masalah keluarga	4		
		b. Masalah ekonomi	5		
		c. Kepribadian	6		
	3. Faktor Organisasi	a. Tuntutan tugas	7		
		b. Tuntutan antar personal strktur organisasi	8		
		c. Kepemimpinan	9		
		d. Tahap perkembangan organisasi	10		
	4. Faktor Perbedaan Individu	a. Persepsi	11		
		b. Pengalaman kerja	12		
		c. Pendidikan	13		
		d. Keimanan	14		

<i>Locus Of Control (X₂)</i>	1. <i>Locus Of Control Internal</i>	a. Suka bekerja keras	1	Likert	M. Nur Ghufron & Rini Risnawita S (2014)
		b. Memiliki inisiatif	2		
		c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah	3		
		d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin	4		
		e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	5		
	2. <i>Locus Of Control Eksternal</i>	a. Kurang memiliki inisiatif	6		
		b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan	7		
		c. Kurang berusaha karena percaya faktor luar mengontrol	8		
		d. Kurang mencari informasi dalam memecahkan masalah	9		

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan membagikan kuisioner kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Data ini menghasilkan data kualitatif sehingga perlu diubah menjadi data kuantitatif. Untuk mengubahnya diperlukan skala likert, yaitu suatu cara menentukan skor dimana cara pengukuran dengan

menghadapkan responden dengan pertanyaan dan diminta memberi jawaban.

Sangat Setuju (SS) = 5 poin

Setuju (S) = 4 poin

Netral (N) = 3 poin

Tidak Setuju (TS) = 2 poin

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 poin

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat (Suliyanto, 2018: 233).

2. Uji Reliabilitas

Suliyanto (2018: 254) reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan.

Jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliable). Suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011: 48)

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis datanya akan menggunakan SPSS 22. Adapun analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda guna untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh stres serta *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan guna untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011: 105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2011, hal. 107). Cara mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*.

Pengambilan *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut :

Tabel. 4
Pengambilan Keputusan *Durbin Waston*

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : (Ghozali, 2018:112)

2. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3), (X_n) dengan satu variabel terikat (Riduwan & Sunarto, 2015: 108). Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Pengaruh X_1 (Stress)

b_2 = Koefisien Pengaruh X_2 (*Locus Of Control*)

X1 = Variabel Stress

X2 = Variabel *Locus Of Control*

3. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 97), ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fitnya*.

Langkah langkahnya menentukannya:

- a) Menemukan H_0 (Hipotesis Nihil) dan H_3 (Hipotesis Alternatif)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh stres dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

H_3 : Terdapat pengaruh stres dan *locus of control* kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

- b) Menentukan nilai α , dalam hal ini nilai alpha sebesar 0,05 atau 5% untuk melakukan uji F ini peneliti menggunakan SPSS 22. Diuji ini H_0 akan tertolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05

4. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98).

Langkah langkahnya:

a) H_1 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

b) H_1 : Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

Kesimpulannya:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

5. Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

Perusahaan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon adalah cabang perusahaan dari perusahaan Naga Mas Motor yang ada di Tegal. Melihat peluang pasar yang besar di Cirebon, membuat perusahaan Naga Mas Motor akhirnya mendirikan anak perusahaan dengan nama CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Awal berdiri pada tahun 2006 yang beralamatkan di Jl. Brigjen Dharsono (by Pass) Cirebon. Perusahaan ini memberikan pelayanan penjualan kendaraan bermotor, dan juga menerima pembelian kendaraan bermotor Honda. Perusahaan yang bergerak dibidang dealer dan bengkel resmi sepeda motor merk Honda ini bisa tetap bertahan sampai saat ini ditengah persaingan kendaraan bermotor yang sangat cepat.

Perusahaan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon membantu masyarakat yang ingin memiliki kendaraan bermotor, perusahaan membantu konsumen bisa memilih jenis pembayaran apa yang paling nyaman untuk konsumen, dengan proses yang cepat dan mudah. Sehingga konsumen bisa segera menikmati motor Honda yang baru. Selain untuk bengkel resmi, perusahaan ini juga melayani sepeda motor selain bermerk Honda. Selain itu, perusahaan ini juga mempunyai

fasilitas bengkel perawatan sepeda motor yang siap membantu konsumen dalam melakukan perawatan terhadap motornya. Bengkel kami memiliki Technical Advisor yang ahli yang bisa membantu dan memnentukan perawatan atau perbaikan apa saja yang diperlukan oleh motor konsumen. Para mekanik kami juga sudah ahli, terampil, dan bersertifikasi yang pastinya siap merawat dan memperbaiki kendaraan bermotor konsumen.

Selain mempunyai bengkel yang unggul, konsumen juga tidak perlu khawatir dengan spare part kendaraan anda yang perlu diganti, perusahaan juga menyediakan berbagai spare part kendaraan Honda Genuine Parts untuk anda. Pastinya barang orisinil, harga lebih murah, gunakan selalu Honda Genuine Parts untuk motor Honda anda.

2. Visi dan Misi CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

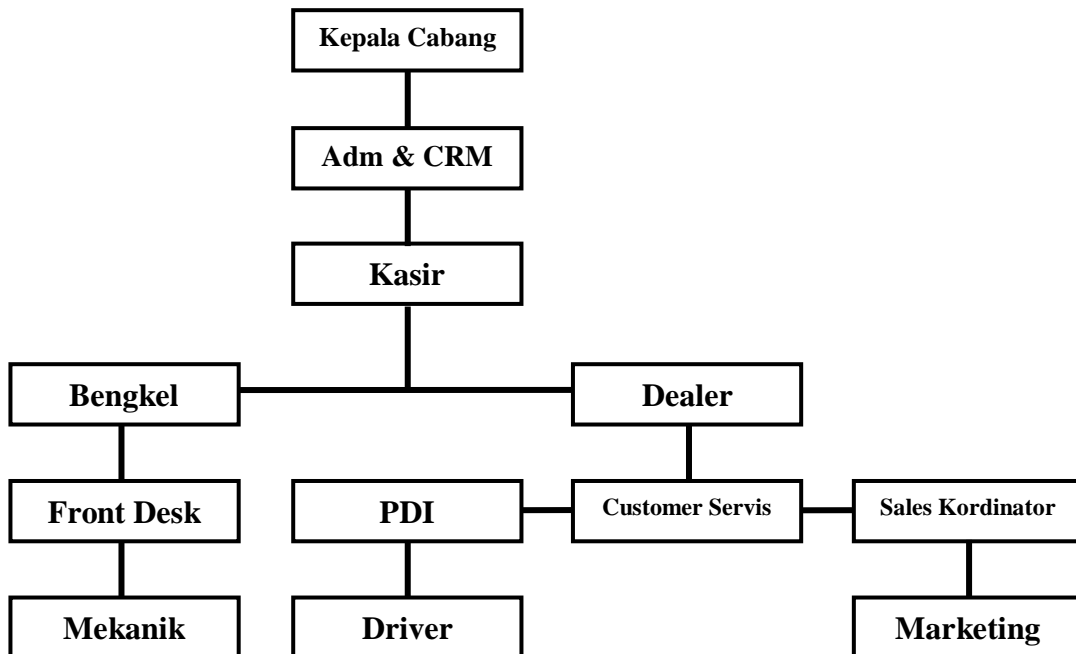
a. Visi

Pelayanan terpadu kepada masyarakat serta melakukan pendekatan secara pribadi dengan solusi yang bernilai tambah akurat dan cepat.

b. Misi

Kami bertekad untuk menyediakan sepeda motor yang berkualitas tinggi dan handal sebagai sarana transportasi bagi masyarakat yang sesuai kebutuhan konsumen, pada tingkat harga yang terjangkau.

3. Struktur Organisasi



Gambar II
Struktur Organisasi CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

Dibawah ini tugas dari masing masing bagian struktur organisasi :

a. Kepala Cabang

Seorang pemimpin cabang bertanggung jawab untuk mengkoordinasi dan mengawasi semua operasi cabang, termasuk dalam perekrutan staf, pelatihan, dan pengawasan.

Selain tugas manajerial, kepala cabang juga bertugas bertanggung jawab untuk menarik pelanggan dan mitra baru serta bisa mempertahankan yang sudah ada. Dan juga bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan yang dipimpinnya.

b. Kasir

Tugas dari seorang kasir itu sendiri yaitu :

1. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
2. Melakukan pencatatan atas semua transaksi
3. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
4. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
5. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
6. Melakukan pengecekan atas stok bulanan

Kewajiban Khusus Kasir

1. Melakukan penghitungan secara teliti agar tidak terjadi selisih antara produk dan uang yang ada dengan laporan yang dibuat.
2. Melakukan pembukuan dengan baik dan benar
3. Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar
4. Terampil dalam melayani konsumen
5. Jujur dan andal, tepat, jujur
6. Keterampilan dalam berkomunikasi

c. Adm & CRM

Tugas dan fungsinya :

1. Melacak tim penjualan
2. Meningkatkan manajemen kontak/ basis data (sistem database manajemen)
3. Meningkatkan retensi dan kepuasan pelanggan
4. Memajukan manajemen penjualan.
5. Meningkatkan efisiensi dan penjualan
6. Menciptakan kolaborasi antara perusahaan dan tim melalui chatting (Whatsapp CRM)
7. Memfasilitasi akurasi pelaporan dan perkiraan penjualan
8. Meningkatkan wawasan data untuk pemasaran dan pengembangan produk
9. Meningkatkan hasil pada metrik penjualan
10. Membantu pertumbuhan bisnis

d. Administrasi

Administrasi dalam hal ini bertugas sebagai berikut :

1. Mengelola administrasi yang berhubungan dengan mengumpulkan, menyusun aneka macam dokumen. Baik dokumen umum, perusahaan dokumen pribadi pegawai lainnya, dan hal lainnya.
2. Menyusun dokumen, juga mengecek apakah ada *typo* atau tidak pada aneka tulisan yang ada tersebut.

3. Berkomunikasi, dengan pihak luar, atau juga *client*. Kegiatan yang dilakukan tersebut, nantinya akan terus dilanjutkan pada pihak manager atau pegawai lainnya, yang nantinya berhubungan dengan urusan tersebut.
 4. Penyediaan ATK (alat tulis kantor), menyiapkan ruangan (ketika akan mengadakan rapat), baik itu kegiatan yang dilakukan di dalam kantor atau di luar kantor.
 5. Memastikan bahwa semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya.
- e. Customer Servis

Customer servis disini bertugas sebagai :

1. Membangun hubungan dengan pelanggan, sebagai orang yang langsung berhubungan dengan customer, CS disini dituntut agar bisa berkomunikasi dengan baik dengan pelanggan atau calon pelanggan. Bisa menjawab dengan baik atas segala komplain dari pelanggan. Dan tidak terbawa emosi ketika menghadapi pelanggan. Hal ini akan menjadi cerminan untuk perusahaan dimata pelanggan.
2. Menerima tamu, ketika tamu datang ke perusahaan customer servislah yang pertama akan berhadapan dengan tamu tersebut. Customer harus bisa memahami internal perusahaan terutama produk yang dijualnya. Dengan kecakapan dan ketrampilan

serta pemahaman yang dimiliki customer servis secara baik akan memberikan hal positif dalam penjualan.

3. Komunikator, Disini customer servis juga bertugas sebagai komunikator apabila ada tamu yang berkepentingan dengan salah satu pegawai perusahaan.

f. Front Desk

1. Meregister unit motor ke dalam WARI system WS sesuai dengan form SA, serta memastikan tiap unit telah diregister dalam PKB
2. Menginformasikan fasilitas di AHASS, menanyakan kepemilikan member card, serta menawarkan produk atau jasa lainnya (contoh : press body, painting, nitrogen, tire changer, helmet deodorize) kepada konsumen
3. Mencetak form Perintah Kerja Bengkel (PKB), Nota suku cadang (NSC), Nota Jasa Bengkel (NJB), dan kwitansi
4. Melayani penjualan part dan oli baik penjualan langsung maupun melalui service (apabila part counter tidak ada)
5. Menerima telepon dan menanyakan data konsumen booking service, mengisi data booking service (papan booking dan file booking)
6. Menyampaikan form booking servis kepada Admin CRM dan Service Advisor untuk di Follow Up

7. Menyusun laporan harian operasional dan laporan bulanan bengkel
8. Bertanggung jawab terhadap transaksi keuangan dan uang kas, jika merangkap sebagai kasir
9. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan, kebersihan, kerapian peralatan dan perlengkapan kerja

g. Mekanik

1. Melakukan perawatan kendaraan sesuai job order yang diberikan.
2. Melaporkan hasil dari pekerjaannya.

h. PDI

Pre-Delivery Inspection bertugas untuk mengecek kendaraan dan memeriksa secara keseluruhan sebelum diserahkan kepada Konsumen. Setiap kendaraan yang akan dikeluarkan oleh dealer wajib untuk melalui berbagai pengecekan dan pengujian Pre-Delivery Inspection.

i. Driver

Driver disini bertanggung jawab sebagai pengirim kendaraan yang telah dipesan kepada konsumen. Dalam hal ini driver bisa membawa lebih dari 1 warna yang dipilih konsumen. Dengan tujuan untuk mengambil hati konsumen dan sebagai promosi juga.

j. Sales Kordinator

Sales kordinator bertugas sebagai :

1. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai dengan fungsi / jabatannya dan membuat pelaporan ke atasannya.
2. Mengarahkan, membimbing dan memotivasi rekan kerjanya untuk dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya.
3. Menerima, mencatat data dan melapor secara lisan maupun tertulis kepada atasan bila ada penyimpangan / masalah.
4. Berusaha selalu mencari solusi atas permasalahan yang terjadi, dan bila perlu melakukan diskusi dengan atasan dan atau bagian lainnya sehingga proses kerja dapat berjalan dengan baik dan lancar.
5. Menjalin dan memelihara hubungan baik dgn para pelanggannya, dgn cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales (joint visit) . Lakukan analisa SWOT atas kondisi market di daerahnya.
6. Handling complaint / keluhan & lakukan follow up untuk pelanggan kantor / walk in customer. Untuk potential customer yang memerlukan perhatian lebih, dapat didelegasikan ke sales untuk pengembangannya.

7. Memberikan ide – ide kreatif yang membangun kepada rekan sekerja maupun ke atasannya (kantor pusat) untuk pengembangan prospect bisnis di daerahnya.
8. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
9. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan langsung.

k. Marketing

Tugas dari marketing :

1. Aktif mencari target customer
2. Merekap hasil penjualan
3. Menjamin kepuasan pelanggan
4. Mencari mitra kerja
5. Menyusun strategi pemasaran selanjutnya

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel. 5
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	24	63.16%
2	Perempuan	14	36.84%
Total		38	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data diatas, dari keseluruhan responden sebanyak 38 orang, maka diperoleh data responden menurut jenis kelamin yaitu laki laki ada 24 orang dan Perempuan ada 14 orang. Dari data diatas bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon adalah berjenis kelamin Laki Laki.

b. Pendidikan Terakhir

Hasil dari penelitian ini, diperoleh karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel. 6
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD/SMP	8	21.05%
2	SMA/SMK	26	68.42%
3	DIII/S1	4	10.53%
4	S2	0	0.00%
Total		38	100.00%

Sumber data : Data primer diolah, 2020

Hasil data diatas, dari keseluruhan responden sebanyak 38 orang, diperoleh data karyawan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SD/SMP sebanyak 8 orang, SMA/SMK sebanyak 26 orang, DIII/S1 ada 4 orang dan S2 ada 0, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon ini didominasi lulusan SMA/SMK.

c. Usia Responden

Hasil penelitian ini memperoleh karakteristik data responden berdasarkan usia responden sebagai berikut :

Tabel. 7
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	25-35 tahun	29	76.32%
2	35-40 tahun	9	23.68%
3	40-45 tahun	0	0.00%
4	> 45 tahun	0	0.00%
Total		38	100.00%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Menurut data diatas, sebanyak 38 responden, maka diperoleh data responden berdasarkan usianya yaitu dari usia 25-35 tahun ada sebanyak 29 responden, usia 35-40 tahun ada 9 orang, usia 40-45 tahun ada 0, usia >40 tahun ada 0, maka bisa disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden, karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon didominasi oleh karyawan yang berumur 25-35 tahun.

2. Pengujian Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang dipakai untuk mengukur suatu kevalidan dan kesatuan suatu instrument. Dalam hal ini instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Hasil Uji Validitas	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	.437	.320	Valid
	Y.2	.390	.320	Valid
	Y.3	.431	.320	Valid
	Y.4	.371	.320	Valid
	Y.5	.636	.320	Valid
	Y.6	.662	.320	Valid
	Y.7	.635	.320	Valid
	Y.8	.598	.320	Valid
	Y.9	.533	.320	Valid
	Y.10	.457	.320	Valid
Stres Kerja	X1.1	.663	.320	Valid
	X1.2	.775	.320	Valid

(X1)	X1.3	.724	.320	Valid	
	X1.4	.603	.320	Valid	
	X1.5	.569	.320	Valid	
	X1.6	.738	.320	Valid	
	X1.7	.616	.320	Valid	
	X1.8	.723	.320	Valid	
	X1.9	.699	.320	Valid	
	X1.10	.471	.320	Valid	
	X1.11	.663	.320	Valid	
	X1.12	.775	.320	Valid	
	X1.13	.724	.320	Valid	
	X1.14	.603	.320	Valid	
	Locus Of Control (X2)	X2.1	.321	.320	Valid
		X2.2	.320	.320	Valid
X2.3		.477	.320	Valid	
X2.4		.499	.320	Valid	
X2.5		.602	.320	Valid	
X2.6		.436	.320	Valid	
X2.7		.684	.320	Valid	
X2.8		.536	.320	Valid	
X2.9		.667	.320	Valid	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item/butir dalam angket yang telah dibagikan terhadap 38 responden (N=38) dengan taraf signifikan sebesar 5% maka dapat dilihat pada r_{tabel} didapati nilainya sebesar 0.320. Kuisisioner itu dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dengan demikian hasil perhitungan r_{hitung} pada tabel diatas terkait dengan kinerja karyawan (Y), stres kerja (X1) dan *locus of control* (X2) diperoleh hasil yang valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya dalam beberapa kali pengukuran menghasilkan hasil yang relatif sama dengan objek yang sama meskipun tetap ada toleransi disetiap perbedaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Tabel. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Minimal Cronbach Alpha	Item
Kinerja	.813	0.60	10
Stres	.927	0.60	14
Locus of Control	.804	0.60	9

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua hasil pernyataan dari kuisisioner variabel stres, *locus of control* terhadap kinerja memiliki *cronbach's alpha* > 0.60, maka dapat di simpulkan bahwa semua variabel dapat di nyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48832187
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas diatas, didapatkan besarnya nilai Test Statistic sebesar 0.089 dengan signifikansi $0.200 > 0.05$, artinya data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas :

Tabel. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

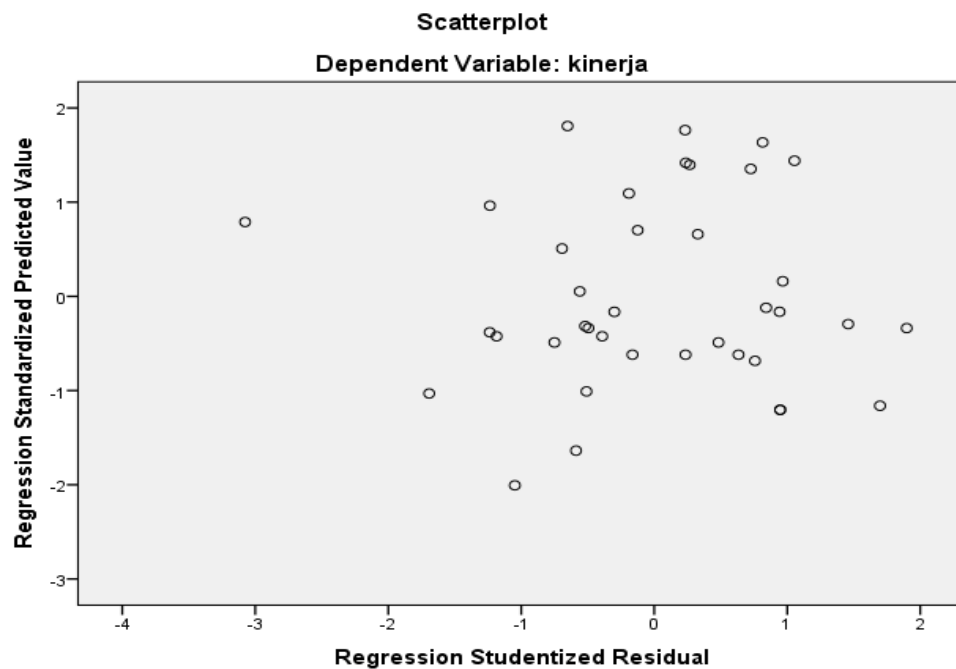
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
stres kerja	.692	1.445
locus of control	.692	1.445

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.1 , dari data diatas dapat disimpulkan data tersebut bebas dari Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dibawah ini hasil uji heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Gambar. III
Hasil uji heterokedastisitas

Dari hasil uji diatas, disimpulkan bahwa titik titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Tabel. 12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.156 ^a	.024	-.031	3.985	1.680

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil pengujian uji autokorelasi dihasilkan autokorelasi pada nilai *Durbin Waston* adalah 1.680. Nilai ini akan dibandingkan dengan tabel, dengan menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Untuk dU dapat dicari dengan jumlah data $n = 38$, maka jika dilihat pada tabel data statistic tertera nilai dU sebesar 1,5937 dan nilai 4-dU menjadi $4 - 1,5937 = 2,4063$.

Bila dibandingkan nilai DW terletak diantara keduanya atau dengan kata lain nilai $1,5937 (dU) < 1,680 (DW) < 2,4063 (4-dU)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan dari penelitian ini terbebas dari autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3), (X_n) dengan satu variabel terikat. Berikut hasil Uji Linier Berganda :

Tabel. 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.169	3.809	
Stres kerja	.447	.085	.693
locus of control	.128	.143	.117

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil Uji Linier Berganda diatas maka didapatkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja, dimana $a = 9.169$ maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 9.169 + 0.447 X_1 + 0.128 X_2 + e$$

Adapun penjelasan mengenai persamaan regresi diatas sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 9.169, artinya jika variabel stres kerja (X_1) dan *locus of control* (X_2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat.
- b) Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,447 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan. maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Koefisien regresinya bernilai positif artinya adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

- c) Koefisien regresi variabel *locus of control* (X2) sebesar 0,128 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan *locus of control* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Koefisien bernilai positif artinya adanya pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

1) Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dibawah ini tabel data uji t :

Tabel. 14
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.169	3.809		2.407	.021
Stres kerja	.447	.085	.693	5.288	.000
locus of control	.128	.143	.117	.896	.376

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan hasil perhitungan uji signifikan parsial yang ada pada tabel menyatakan bahwa untuk variabel stres kerja (X1) menghasilkan nilai t 5.288 dengan nilai signifikan 0.000 dan menunjukkan lebih kecil dari 0.05 yang artinya bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan untuk hasil perhitungan uji t dari variabel *locus of control* (X2) menghasilkan nilai t 0.896 dengan nilai signifikan 0.376 dan lebih besar dari 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel *locus of control* (x2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis secara simultan atau keseluruhan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y. Berikut hasil uji F :

Tabel. 15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.774	2	160.887	24.580	.000 ^b
Residual	229.095	35	6.546		
Total	550.868	37			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), locus of control, Stres kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari data penghitungan uji signifikan secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai F hitung sebesar $24.580 > 3,24$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga untuk variabel stres kerja (X1), *locus of control* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Di bawah ini tabel koefisien determinasi :

Tabel. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.560	2.558

a. Predictors: (Constant), locus of control, Stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil data diatas, menunjukkan bahwa diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,560 atau sama dengan 56%. Dalam hal ini berarti bahwa sebesar 56% kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon dipengaruhi oleh stres dan *locus of control*. Sedangkan 44% di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat di inteprestasikan hasil dari hipotesis peneliti sebagai berikut:

- a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

Berdasarkan pengolahan yang dilakukan dalam uji validitas variabel stres kerja yang terdiri dari 14 kuisisioner terkait dengan kinerja, didapati keseluruhan kuisisioner menunjukkan Valid dengan nilai r_{hitung} masing-masing 0,663 ; 0,775 ; 0,724 ; 0,603 ; 0,569 ; 0,738 ; 0,616 ; 0,723 ; 0,699 ; 0,471 ; 0,663 ; 0,775 ; 0,724 ; 0,603 dengan nilai r_{tabel} 0,320 dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya datanya Valid..

Hasil uji reliabilitas yang diolah, didapati bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel stres kerja sebesar 0,927. Hal ini

dikatakan reliabel karena variabel stres kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$, dan nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,447 dan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,288. Dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

Hal tersebut berarti menunjukan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Oemar & Gangga, 2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis stres kerja terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini sejalan dengan dengan teori (Robbins, P, 2003: 37) menyatakan bahwa stres tidak selalu buruk dan negatif, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stres. Artinya, ketika karyawan meningkatkan

kinerjanya, karyawan itu juga harus mendapatkan stres yang lebih berat dan tinggi.

Implikasi secara praktis stres kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu ketika stres yang dialami karyawan ini menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat berarti stres ini menjadi hal positif bagi karyawan. Namun ketika stres ini menjadikan kinerja karyawan semakin menurun, berarti stres ini menjadi sebuah hal negatif bagi karyawan di CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

b. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon

Berdasarkan pengolahan yang dilakukan dalam uji validitas variabel *locus of control* kerja yang terdiri dari 9 kuisisioner terkait dengan kinerja, didapati keseluruhan kuisisioner menunjukkan Valid dengan nilai r_{hitung} masing-masing 0,321 ; 0,320 ; 0,477 ; 0,499 ; 0,602 ; 0,436 ; 0,684 ; 0,536 ; 0,667 dengan nilai r_{tabel} 0,320 dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya datanya Valid..

Hasil uji reliabilitas yang diolah, didapati bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel *locus of control* sebesar 0,804. Hal ini dikatakan reliabel karena variabel *locus of control* memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai signifikan $0.376 > 0.05$, nilai koefisien regresi variabel *locus of*

control sebesar 0,128 dan uji signifikansi menggunakan uji t. diperoleh t_{hitung} 0.896. Dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* pada karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Dalam hal ini penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Yusnaena, 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang.

Implikasi teoritis *locus of control* terhadap kinerja dari penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Robbins, Judge, 2008: 138) yang menyatakan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Dengan demikian, artinya baik buruknya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh dirinya sendiri.

Sedangkan untuk implikasi praktis *locus of control* terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu tinggi rendahnya pengendalian diri dalam karyawan di CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon dalam mengendalikan segala permasalahannya ketika bekerja, itu tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

- c. Pengaruh Stres kerja dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.

Berdasarkan uji validitas variabel kinerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, hasil dari keseluruhan kuisisioner menunjukkan Valid dengan nilai r_{hitung} masing-masing 0,437 ; 0,390 ; 0,431 ; 0,371 ; 0,636 ; 0,662 ; 0,635 ; 0,598 ; 0,533 ; 0,457 dengan nilai r_{tabel} 0,320 dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya datanya Valid..

Hasil uji reliabilitas yang diolah, didapati bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel kinerja sebesar 0,813. Hal ini dikatakan reliabel karena variabel kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Dari data penghitungan uji signifikan secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai F hitung sebesar 24.580 > 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga untuk variabel Stres Kerja(X1), *Locus of Control* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan *locus of control* secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Erdawati, 2015) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori (Wilson, 2012: 231) mengatakan kinerja adalah pencapaian dari hasil pekerjaan seseorang yang dilaksanakan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan . suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut yang disebut juga dengan standar pekerjaan. Tingkat kinerja karyawan juga akan bisa terganggu ketika stres yang ada didalam dirinya terlalu tinggi tetapi dalam mengendalikan stres tersebut karyawan tidak bisa menanganinya, sehingga kinerja karyawan tersebut akan menjadi tidak baik ataupun bisa menurun kinerjanya.

Implikasi secara praktis stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu ketika stres kerja yang dialami karyawan dan *locus of control* atau pengendalian diri diterapkan secara bersama sama pada diri karyawan, maka ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Bisa dikatakan pula ketika stres kerja yang dialami itu tinggi dan dibarengi dengan pengendalian diri yang baik maka akan menjadi hal baik bagi karyawan, begitu pula sebaliknya. Ketika stres kerja yang dialami itu tinggi dan dibarengi dengan

pengendalian diri yang buruk, maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan analisis data melalui bantuan SPSS 22 mengenai pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$, dan nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,447 dan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,288. Dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon.
2. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan $0.376 > 0.05$, nilai koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 0,128 dan uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} 0.896. Dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dan *locus of control* secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa

Cirebon. Dari data penghitungan uji signifikan secara simultan, nilai F hitung sebesar $24.580 > 3,24$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga untuk variabel Stres Kerja(X_1), *Locus of Control* (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,560 atau sama dengan 56%, artinya kinerja karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon 56% dipengaruhi oleh variabel independen (stres kerja dan *locus of control*).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis ingin memberikan saran antara lain:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebaiknya perusahaan bisa lebih menjaga komunikasi dengan karyawan, bisa dengan mengadakan pertemuan rutin setiap bulannya dengan agenda sharing progres perusahaan, atau kesulitan yang dialami karyawan. Disini karyawan akan lebih merasa nyaman bekerja, merasa dihargai kinerjanya. Serta memberikan bonus dan penghargaan kepada karyawan supaya ini menjadi motivasi lebih ketika bekerja.

b. Meskipun tingkat pengendalian diri karyawan baik, tapi perusahaan tetap harus memperhatikan karyawannya dari cara kerjanya, produktifitas pekerjaannya. Meskipun demikian, perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti lebih mendalam dan luas mengenai stres dan *locus of control* dengan sampel yang lebih besar. Dan disarankan menambah beberapa variabel lainnya seperti motivasi, beban kerja, komitmen organisasi dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan untuk bisa sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan seperti :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan yaitu stres dan *locus of control*, padahal masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dll.
2. Kendala dalam pengumpulan kuisisioner, sehingga memperlambat dalam pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & S, R. R. (2012). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Riduwan, & Sunarto. (2015). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Jurnal

- Erdawati. (2015). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. *Apresiasi Ekonomi* , Vol. 3, 39-45.
- Helmawati, Ethika, & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada UMKM Di Kota Padang. *Pendidikan Akuntansi Indonesia* , Vol. XV, 12-22.
- Masliana, & Jamaluddin. (2015). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Lhokseumawe. *Akuntansi dan Pembangunan* , Vol. 1, 1-12.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Ecoment Global* , Vol. 2, 22-34.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus of Control, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Ekobistek Fakultas Ekonomi* , Vol. 7, 9-18.

- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo Area Manado. *Emba* ,Vol.5, 4565-4574.
- Sugihanawaty, A. (2019). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan. *The Southeast Asian Journal Of Midwifery* , Vol. 5, 69-73.
- Wahyuni, E. S. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi* , Vol. 24, 35-47.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja, terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Manajemen* ,Vol. XX, 189-206.
- Yusnaena, & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi* , Vol. IV,121-130.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuisisioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian kuisisioner
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Dan *Locus Of Control* Terhadap
Kinerja Karyawan CV. Naga Mas Cirebon

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Sdr
Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, kami selaku Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Kami memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuisisioner ini kami sebar, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan banyak terimakasih.

Tegal, 8 Mei 2020

Hormat Kami,

Hendri Susanto

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
- Pendidikan Terakhir : a. SD/SMP
b. SMA
c. DIII/S1
d. S2
- Umur : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. > 45 tahun
- Masa Kerja : a. <1 tahun
b. 1-5 tahun
c. 6-10 tahun
d. >11 tahun

B. KUESIONER PENELITIAN

1. Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menggap seluruh pernyataan yang ada.
2. Bacalah kuesioner dengan teliti sebelum menjawabnya.
3. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang disediakan

C. Ada 5 Alternatif jawaban, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

D. Pernyataan

1. Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa tidak peduli dengan permasalahan ekonomi saat ini					
2	Saya merasa politik tidak mengganggu pekerjaan saya					
3	Saya merasa teknologi yang diberikan perusahaan kurang memadai					
4	Saya selalu memikirkan keadaan keluarga dirumah ketika bekerja					
5	Saya merasa gaji yang saya terima belum cukup untuk kebutuhan keluarga					
6	Saya tidak ingin orang lain tahu jika saya sedang mempunyai masalah					
7	Saya merasa beban kerja yang saya terima terlalu memberatkan saya					
8	Saya dituntut harus memahami karakter setiap karyawan disini					
9	Saya merasa kepemimpinan disini terlalu memaksakan					

	karyawan					
10	Bagi saya perkembangan perusahaan tidak begitu penting					
11	Atasan kurang mempertimbangkan pendapat karyawannya.					
12	Saya merasa semakin lama saya bekerja semakin bertambah beban kerja saya					
13	Saya merasa pendidikan saya tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saya diperusahaan.					
14	Tuntutan pekerjaan sering membuat saya kurang dalam beribadah					

2. *Locus Of Control*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bekerja keras diperusahaan					
2	Saya memiliki cara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan masalah yang ada.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin.					
5	saya merasa keberhasilan pekerjaan saya adalah hasil dari usaha saya.					
6	Saya merasa kurang memiliki inisiatif atau cara lain dalam bekerja.					
7	Saya merasa usaha yang saya lakukan hanya berpengaruh kecil terhadap keberhasilan saya					
8	Saya bekerja hanya semampu saya, karena saya percaya keberuntungan mempengaruhi					

	keberhasilan pekerjaan saya					
9	Saya tidak mampu mencari informasi lebih lanjut ketika terjadi permasalahan dan menyelesaikannya					

3. Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai target perusahaan					
2	Saya mampu bekerja sesuai siklus dari perusahaan					
3	Saya bisa bekerja sesuai aturan perusahaan					
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya mampu bekerja tepat waktu					
6	Saya mampu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik					
7	Saya selalu tepat waktu ketika berangkat ke kantor					
8	Saya mampu bekerja sesuai jadwal perusahaan					
9	Saling menghargai rekan satu tim membuat pekerjaan tim lebih cepat selesai.					
10	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dengan baik					

Lampiran 2

Hasil Jawaban Responden

Kinerja (Y)											
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	33
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	27
5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
6	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	32
7	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
8	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
10	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25
11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
12	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	31
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
14	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
15	1	1	2	4	4	4	2	3	4	3	28
16	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
19	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	33
20	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33

21	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26
22	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	30
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
29	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
30	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	29
31	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36
32	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	32
33	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	32
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32

Lampiran 3
Hasil Interval

Kinerja (Y)											
Responden	Succesive Interval										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3.87 7	4.29 4	4.45 7	3.26 6	3.30 4	4.84 0	3.39 6	3.83 3	3.75 9	4.62 0	39.64 4
2	3.87 7	1.87 1	4.45 7	3.26 6	3.30 4	3.41 3	4.80 4	5.39 2	3.75 9	3.00 0	37.14 2
3	3.87 7	4.29 4	4.45 7	3.26 6	4.70 5	3.41 3	4.80 4	3.83 3	5.29 4	4.62 0	42.56 2
4	2.34 9	1.87 1	3.17 2	3.26 6	2.00 0	2.00 0	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	28.64 6
5	3.87 7	2.95 6	3.17 2	4.57 1	4.70 5	4.84 0	3.39 6	5.39 2	5.29 4	3.00 0	41.20 1
6	3.87 7	1.87 1	3.17 2	3.26 6	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	5.29 4	4.62 0	36.04 5
7	2.34 9	2.95 6	3.17 2	2.00 0	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	4.62 0	40.13 1
8	3.87 7	2.95 6	3.17 2	3.26 6	4.70 5	3.41 3	4.80 4	5.39 2	5.29 4	3.00 0	39.87 8
9	3.87 7	2.95 6	3.17 2	3.26 6	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	33.97 5
10	2.34 9	1.87 1	2.00 0	2.00 0	2.00 0	2.00 0	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	26.20 8
11	3.87 7	2.95 6	3.17 2	3.26 6	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	4.62 0	42.92 5
12	3.87 7	2.95 6	2.00 0	4.57 1	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	34.10 8
13	3.87 7	4.29 4	3.17 2	3.26 6	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	4.62 0	44.26 3
14	3.87 7	2.95 6	3.17 2	4.57 1	3.30 4	4.84 0	3.39 6	5.39 2	5.29 4	4.62 0	41.42 0
15	1.00 0	1.00 0	2.00 0	4.57 1	4.70 5	4.84 0	2.00 0	3.83 3	5.29 4	3.00 0	32.24 3
16	2.34 9	2.95 6	3.17 2	3.26 6	4.70 5	3.41 3	4.80 4	3.83 3	5.29 4	3.00 0	36.79 1
17	2.34 9	2.95 6	3.17 2	2.00 0	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	31.18 0
18	2.34 9	2.95 6	3.17 2	2.00 0	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	31.18 0
19	3.87 7	4.29 4	2.00 0	3.26 6	4.70 5	3.41 3	3.39 6	5.39 2	3.75 9	3.00 0	37.10 0
20	3.87 7	2.95 6	3.17 2	4.57 1	4.70 5	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	36.68 1

21	2.34 9	2.95 6	2.00 0	2.00 0	3.30 4	2.00 0	2.00 0	3.83 3	3.75 9	3.00 0	27.20 0
22	3.87 7	2.95 6	2.00 0	2.00 0	3.30 4	4.84 0	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	32.96 4
23	3.87 7	4.29 4	4.45 7	3.26 6	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	4.62 0	45.54 8
24	2.34 9	2.95 6	3.17 2	3.26 6	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	4.62 0	34.06 7
25	3.87 7	4.29 4	4.45 7	3.26 6	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	3.00 0	43.92 7
26	3.87 7	4.29 4	4.45 7	4.57 1	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	3.00 0	45.23 2
27	2.34 9	2.95 6	3.17 2	4.57 1	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	33.75 1
28	3.87 7	4.29 4	4.45 7	4.57 1	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	37.90 2
29	3.87 7	2.95 6	4.45 7	4.57 1	4.70 5	4.84 0	3.39 6	3.83 3	3.75 9	4.62 0	41.01 3
30	3.87 7	4.29 4	4.45 7	3.26 6	2.00 0	3.41 3	2.00 0	2.00 0	2.00 0	3.00 0	30.30 6
31	3.87 7	2.95 6	4.45 7	3.26 6	4.70 5	4.84 0	4.80 4	3.83 3	3.75 9	4.62 0	41.11 7
32	2.34 9	4.29 4	4.45 7	4.57 1	3.30 4	3.41 3	2.00 0	3.83 3	3.75 9	3.00 0	34.97 8
33	2.34 9	4.29 4	4.45 7	3.26 6	4.70 5	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	36.47 0
34	3.87 7	4.29 4	4.45 7	4.57 1	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	4.62 0	46.85 2
35	3.87 7	4.29 4	4.45 7	2.00 0	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	35.33 1
36	3.87 7	2.95 6	3.17 2	3.26 6	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	4.62 0	35.59 5
37	3.87 7	4.29 4	4.45 7	4.57 1	4.70 5	4.84 0	4.80 4	5.39 2	5.29 4	4.62 0	46.85 2
38	2.34 9	4.29 4	4.45 7	3.26 6	3.30 4	3.41 3	3.39 6	3.83 3	3.75 9	3.00 0	35.06 9

Locus of Control (X2)										
Responde n	Successive Interval									Total 88
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	3.48 2	5.03 4	4.46 9	2.00 0	3.45 3	3.44 8	3.00 0	2.00 0	4.44 5	31.33 0
2	4.85 7	5.03 4	2.00 0	4.99 2	3.45 3	4.78 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	34.73 4
3	4.85 7	5.03 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	4.78 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	34.44 6
4	4.85 7	3.52 4	2.00 0	4.99 2	4.89 9	4.78 8	3.00 0	2.00 0	2.00 0	32.06 0
5	4.85 7	5.03 4	3.19 7	3.50 7	4.89 9	4.78 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	35.89 2
6	3.48 2	3.52 4	4.46 9	3.50 7	4.89 9	3.44 8	4.64 6	4.83 1	4.44 5	37.25 0
7	4.85 7	3.52 4	4.46 9	4.99 2	3.45 3	4.78 8	4.64 6	4.83 1	4.44 5	40.00 4
8	4.85 7	5.03 4	4.46 9	3.50 7	3.45 3	4.78 8	4.64 6	3.41 4	4.44 5	38.61 2
9	6.36 0	5.03 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	34.60 8
10	4.85 7	5.03 4	4.46 9	4.99 2	3.45 3	4.78 8	3.00 0	2.00 0	2.00 0	34.59 3
11	6.36 0	5.03 4	3.19 7	3.50 7	4.89 9	3.44 8	4.64 6	4.83 1	4.44 5	40.36 6
12	4.85 7	3.52 4	4.46 9	3.50 7	3.45 3	4.78 8	3.00 0	2.00 0	2.00 0	31.59 7
13	3.48 2	5.03 4	3.19 7	4.99 2	4.89 9	3.44 8	4.64 6	3.41 4	4.44 5	37.55 8
14	4.85 7	3.52 4	4.46 9	3.50 7	3.45 3	4.78 8	4.64 6	3.41 4	4.44 5	37.10 2
15	3.48 2	5.03 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	31.73 1
16	4.85 7	5.03 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	6.18 3	4.64 6	3.41 4	3.19 5	37.48 6
17	3.48 2	5.03 4	4.46 9	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	33.00 2
18	3.48 2	3.52 4	4.46 9	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	31.49 2
19	4.85 7	5.03 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	4.64 6	4.83 1	4.44 5	37.41 8
20	3.48 2	3.52 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	30.22 1
21	3.48 2	5.03 4	4.46 9	3.50 7	2.00 0	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	31.54 9

22	4.85 7	3.52 4	2.00 0	3.50 7	2.00 0	2.00 0	3.00 0	2.00 0	2.00 0	24.88 8
23	4.85 7	5.03 4	4.46 9	3.50 7	3.45 3	4.78 8	3.00 0	4.83 1	4.44 5	38.38 3
24	3.48 2	3.52 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	30.22 1
25	4.85 7	5.03 4	4.46 9	4.99 2	4.89 9	4.78 8	4.64 6	3.41 4	4.44 5	41.54 4
26	4.85 7	5.03 4	4.46 9	4.99 2	4.89 9	3.44 8	4.64 6	3.41 4	4.44 5	40.20 4
27	3.48 2	3.52 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	30.22 1
28	4.85 7	5.03 4	2.00 0	2.00 0	2.00 0	4.78 8	3.00 0	2.00 0	2.00 0	27.67 9
29	3.48 2	3.52 4	2.00 0	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	2.00 0	2.00 0	26.41 4
30	3.48 2	3.52 4	3.19 7	2.00 0	2.00 0	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	27.26 2
31	3.48 2	5.03 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	31.73 1
32	4.85 7	3.52 4	3.19 7	2.00 0	2.00 0	3.44 8	3.00 0	2.00 0	2.00 0	26.02 7
33	2.00 0	5.03 4	2.00 0	2.00 0	2.00 0	2.00 0	3.00 0	3.41 4	2.00 0	23.44 8
34	4.85 7	5.03 4	4.46 9	4.99 2	4.89 9	4.78 8	4.64 6	4.83 1	4.44 5	42.96 0
35	4.85 7	2.00 0	2.00 0	3.50 7	3.45 3	2.00 0	3.00 0	2.00 0	3.19 5	26.01 2
36	3.48 2	3.52 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	30.22 1
37	4.85 7	3.52 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	4.64 6	3.41 4	4.44 5	34.49 1
38	3.48 2	3.52 4	3.19 7	3.50 7	3.45 3	3.44 8	3.00 0	3.41 4	3.19 5	30.22 1

Stres (X1)															
Respon den	SucesiveInterval														T ot al
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	
1	3. 55 6	4. 60 0	2. 00 0	5. 44 4	1. 78 4	4. 50 3	3. 46 5	3. 47 0	5. 16 7	3. 94 5	3. 55 6	4. 60 0	2. 00 0	5. 44 4	53.5 34
2	2. 00 0	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	4. 44 4	4. 50 3	3. 46 5	3. 47 0	5. 16 7	2. 00 0	2. 00 0	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	47.3 20
3	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	4. 92 4	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	49.5 89
4	2. 00 0	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	1. 78 4	2. 00 0	3. 46 5	2. 00 0	3. 64 8	3. 94 5	2. 00 0	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	38.5 83
5	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	1. 78 4	2. 00 0	2. 00 0	3. 47 0	2. 00 0	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	50.3 73
6	3. 55 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	4. 44 4	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	52.7 60
7	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	4. 44 4	3. 20 6	4. 92 5	3. 47 0	3. 64 8	5. 55 9	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	50.1 06

8	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	4. 50 3	4. 92 5	3. 47 0	5. 16 7	3. 94 5	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	58.5 90
9	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	4. 92 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	49.5 95
10	2. 00 0	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	1. 00 0	2. 00 0	2. 00 0	2. 00 0	2. 00 0	3. 94 5	2. 00 0	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	34.6 86
11	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 92 5	4. 92 4	5. 16 7	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	68.8 07
12	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	4. 92 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	49.5 95
13	3. 55 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 92 5	4. 92 4	5. 16 7	5. 55 9	3. 55 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	65.8 28
14	3. 55 6	4. 60 0	3. 26 4	5. 44 4	3. 01 9	4. 50 3	4. 92 5	4. 92 4	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	4. 60 0	3. 26 4	5. 44 4	58.6 92
15	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	4. 92 5	3. 47 0	5. 16 7	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	3. 87 1	61.4 83
16	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	4. 44 4	4. 50 3	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	57.0 36
17	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	4. 92 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	49.5 95

18	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	4. 92 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	49.5 95
19	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	3. 01 9	4. 50 3	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	61.3 35
20	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	48.1 35
21	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	3. 01 9	2. 00 0	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	44.4 00
22	3. 55 6	3. 00 0	4. 55 2	3. 87 1	3. 01 9	2. 00 0	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	5. 55 9	3. 55 6	3. 00 0	4. 55 2	3. 87 1	51.1 19
23	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 92 5	4. 92 4	5. 16 7	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	68.8 07
24	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	5. 44 4	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	5. 44 4	51.2 83
25	3. 55 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 92 5	4. 92 4	5. 16 7	3. 94 5	3. 55 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	64.2 14
26	3. 55 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 92 5	4. 92 4	5. 16 7	3. 94 5	3. 55 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	64.2 14
27	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	48.1 35

28	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	2. 00 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	44.1 36
29	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	4. 50 3	4. 49 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	3. 87 1	57.0 71
30	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	2. 00 0	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	2. 00 0	44.3 94
31	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 49 5	3. 47 0	5. 16 7	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	3. 26 4	5. 44 4	64.7 77
32	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	3. 01 9	2. 00 0	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	44.4 00
33	3. 55 6	3. 00 0	4. 55 2	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	2. 00 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	4. 55 2	3. 87 1	49.2 41
34	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	3. 87 1	3. 01 9	4. 50 3	4. 49 5	4. 92 4	5. 16 7	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	3. 87 1	64.2 34
35	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	2. 00 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	2. 00 0	3. 87 1	44.1 36
36	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	5. 44 4	4. 44 4	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	5. 44 4	52.7 08
37	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	4. 44 4	4. 50 3	4. 49 5	4. 92 4	5. 16 7	5. 55 9	5. 04 6	4. 60 0	4. 55 2	5. 44 4	68.8 07

38	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	3. 01 9	3. 20 6	3. 46 5	3. 47 0	3. 64 8	3. 94 5	3. 55 6	3. 00 0	3. 26 4	3. 87 1	48.1 35
----	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	------------

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas
Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29.63	12.509	.437	.803
Y.2	30.00	12.270	.390	.811
Y.3	29.97	12.188	.431	.805
Y.4	30.11	13.016	.371	.823
Y.5	29.84	11.704	.636	.780
Y.6	29.92	11.696	.662	.778
Y.7	30.00	11.730	.635	.781
Y.8	29.92	12.399	.598	.788
Y.9	29.87	12.550	.533	.793
Y.10	29.87	13.036	.457	.801

Stres Kerja (X1)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42.26	31.118	.663	.922
X1.2	42.03	31.107	.775	.919
X1.3	42.39	29.597	.724	.920
X1.4	42.18	31.938	.603	.924
X1.5	42.29	30.860	.569	.926
X1.6	42.24	29.483	.738	.919
X1.7	42.08	31.264	.616	.923
X1.8	42.37	30.509	.723	.920
X1.9	42.21	31.090	.699	.921
X1.10	42.24	32.834	.471	.927
X1.11	42.26	31.118	.663	.922
X1.12	42.03	31.107	.775	.919
X1.13	42.39	29.597	.724	.920
X1.14	42.18	31.938	.603	.924

Locus of Control (X2)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.53	10.797	.321	.807
X2.2	25.61	11.056	.320	.805
X2.3	25.95	9.835	.477	.789
X2.4	26.05	10.321	.499	.785
X2.5	26.08	9.858	.602	.771
X2.6	25.82	10.262	.436	.793
X2.7	25.82	10.262	.684	.769
X2.8	26.21	10.009	.536	.780
X2.9	26.00	9.027	.667	.759

Lampiran 5**Hasil Uji Reliabilitas Stres (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	14

Hasil Uji Reliabilitas *Locus of Control* (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	9

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Lampiran 6
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48832187
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

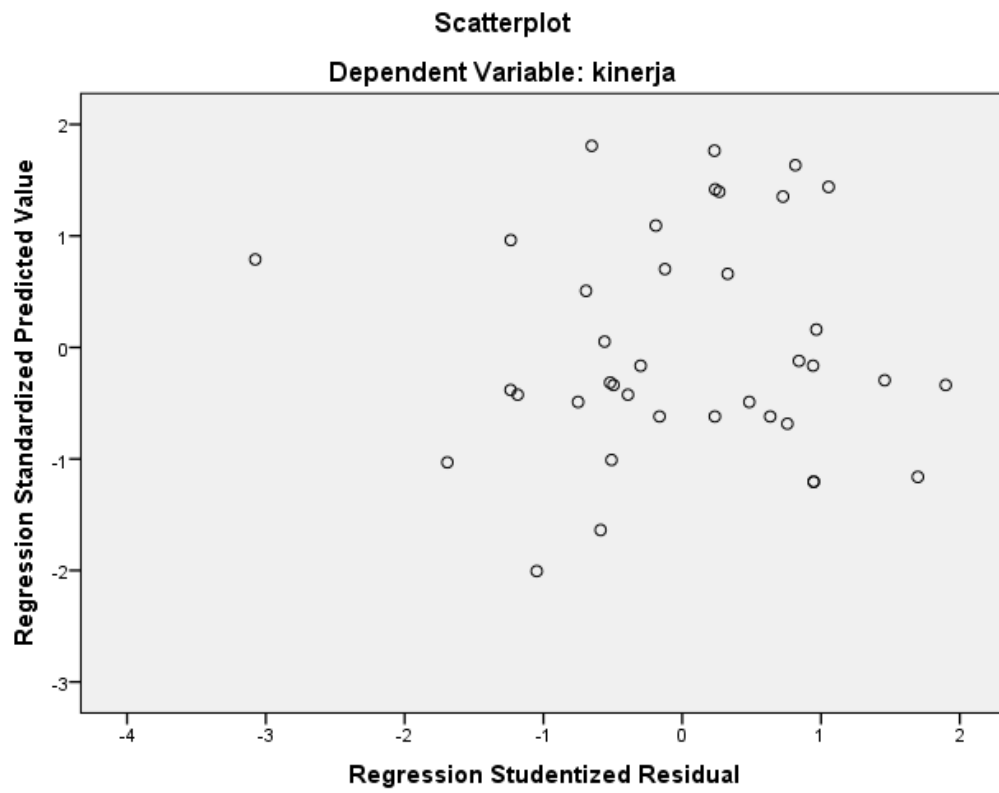
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres kerja	.692	1.445
	locus of control	.692	1.445

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Heterokedastisitas



Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.156 ^a	.024	-.031	3.985	1.680

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	3.809		2.407	.021
	Stres kerja	.447	.085	.693	5.288	.000
	locus of control	.128	.143	.117	.896	.376

$$Y = 9.169 + 0.447 X_1 + 0.128 X_2 + e$$

Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.774	2	160.887	24.580	.000 ^b
	Residual	229.095	35	6.546		
	Total	550.868	37			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), locus of control, Stres kerja

Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	3.809		2.407	.021
	Stres kerja	.447	.085	.693	5.288	.000
	locus of control	.128	.143	.117	.896	.376

Hasil Koefisien Detreminasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.560	2.558

a. Predictors: (Constant), locus of control, Stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 8

Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

N	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835

42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Lampiran 9

R tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 10

Tabel t

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663

42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Lampiran 11

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89