BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Untuk melakukan perubahan kearah yang positif maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manusia merupakan mahluk sosial. Pada dasarnya, manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Hal ini telihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan rumah tangga, organisasi sosial, organisasi pendidikan atau bahkan organisasi tempat berkerja. Untuk mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya

finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan yaitu dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan dapat mencapai misi dengan baik. Dengan demikian keberhasilan proses operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusia itu sendiri. Maka produktivitas karyawan adalah hal yang pertama dan utama., karena apapun jenis sumber-sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Setiap organisasi selalu harus berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memperhatikan semangat kerja dan stress kerja karyawan. Hal ini penting karena kedua variabel tersebut mencerminkan kondisi karyawan selama bekerja dan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Nitisemito (2001:136) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005:94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Sastro Hadirjo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar produktivitas kerja baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbins, 2001). Menurut Robbins (2002: 224) terdapat tiga sumber stres yang mengancam individu dan dapat digolongkan ke dalam: 1) stressor lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi,

ketidakpastian itu juga memempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut, 2) Stres organisasi, yaitu tekanakan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan 3) Stressor individual, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu kondisi seseorang yang dirasa mengancam atau menantang. Stres terbagi dua macam yaitu eustres (stress yang menguntungkan) dan distres (stress yang merugikan). (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah keadaan dimana kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. (Daft, 2010). Beralih dari masalah tersebut bisa saja mempengaruhi produktivitas yang mana berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkahlaku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

a. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan denganketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

Dari berbagai permasalahan yang ada Produktivitas kerja pegawai ingin diketahui peneliti apakah ada pengaruhnya terhadap permasalahan-permasalahan yang ada. Melihat latar belakang diatas maka penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Semangat Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitaskerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.Untuk mengetahuinya perlu ada beberapa langkah-langkah penelitian yang harus dikuasai peneliti untuk menguji 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang?
2. Apakah Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang?
3. Apakah semangat kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang?

C. TujuanPenelitian

1. Mengetahui Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.
2. Mengetahui Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.
3. Mengetahui semangat kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagiPT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan

(UP3) Pinrang terkait tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan semangat kerja dan stress kerja.

2. Ilmiah

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembanganpenelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUANPUSTAKA

A. KajianTeori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Niti Semito (2001:136) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005:94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara Sastro hadirjo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

1) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dengan para karyawan.
2) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

3) Rasa kemanfaatan bagi tercapai tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harusdiwujudkan bersama-sama.
4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
5) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adalah ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses piker, dan kondisi seorang karyawan. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja peerusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin

tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Menurut Robbins dan Coulter (2010:16).Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak.

Handoko (2001:200) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Waluyo (2009: 161)Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja.

King (2010: 277), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2013: 155) Stres pada pekerjaan (Job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Schult & Schult (dalam Asnawi, 1999) mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya. Pendekatan proses menyatakan bahwa stres merupakan transaksi antara sumber stres dan kapsitas diri yang menentukan, apakah respon bersifat positif ataukah negatif.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal, makin maju suatu masyarakat maka semakin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Salah satu dari permasalahan tersebut adalah munculnya stress kerja pada karyawan.

b. Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu:

1) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal.
2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian.

c. Sumber-sumber Stress Kerja

Menurut Cooper (dalam Rice, 1999) terdapat 5 sumber stress yaitu:

1) Kondisi Pekerjaan

2) Stress Karena Peran

3) Faktor Interpersonal

4) Perkembangan Karir

5) Struktur Organisasi

d. Dampak Stress Kerja Pada Karyawan

Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja:

1) Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanandarah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan,

kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja.

produktivitas yang berartikekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkahlaku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

4) Pelatihan

Latihankerjadimaksudkanuntukmelengkapikaryawandenganketrampilan dan cara-cara yang tepatuntukmenggunakanperalatankerja. Untukitu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan

latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

5) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

6) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhikegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

4. Faktor-faktor yang menyebabkan turunya produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerjaan antara lain:

1) Menurunnya presensi

2) Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi)

3) Meningkatnya kerusakan

4) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan (Saksono 1997).

B. Penelitian Terdahulu

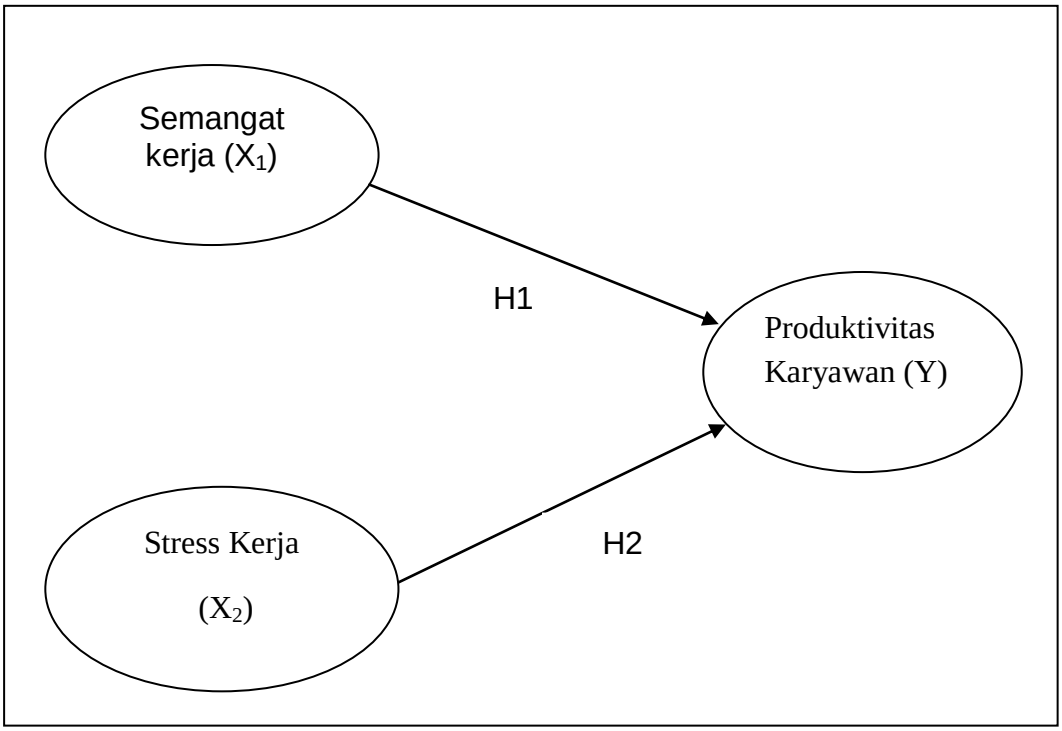
Mardjan dunggio (2013) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplinkerjaberpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada semangat dan disiplin kerja karyawan perusahaan. Amelia R Musak, Rianie Johnlypio, Revotompi (2015) dalam penelitiannya berjudul: pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kakayaan negara dan lelang Manado. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pelayanan produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado.

Rachel Natalya Massie William A.Areros Wehel mina Rumawas (2018) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelolaan it center manado. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Kintan benvia chermy, dwi kartikasari (2017) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh Stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam. Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak

signifikan antara stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja yang ada pada PT Epson Batam.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan peneliti terdahulu, kajian teoritis, dan permasalahan yang telah dikembangkan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan suatu model kerangka pemikiran untuk menggambarkan pengaruh semangat kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.



D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah diduga bahwa:

1. Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.
2. Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.
3. Semangat kerja dan stress kerja perpengaruh secara bersama-sama terhadap Terhadap Produktivitas kerja pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan November 2020 sampai Januari 2021

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhanobjek dan fenomena yang diteliti (Kriyantono, 2008: 151). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang berjumlah 42 karyawan terdiri dari seorang manajer,suvervisor 3 orang,out 1 orang, junior 4 orang,legend 2 orang,TAd 5 orang,cleaning service 2 orang, Biller 8 orang, verifikator 1 orang, kordinator Biller 1 orang , teknik 5 orang, kantor malimpung 3 orang, kantor Tiroang 2 orang,CS 2 orang,Admin 2 orang ,driver 1 orang.

Menurut Weygandt, Kieso, & Kimmel (2008) sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknikpenyampelan yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling, dimana sampel yang diambil berdasar kriteria dan

pertimbangan yang ditentukan. Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan smapel.

C. Definisi Operasional

Setelah mengetahui seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini, maka akan dijelaskan mengenai pengertian atau definisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Seluruh variabel yang digunakan adalah:

1. Semangat Kerja

Sastrohadirjo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun indikatornya adalah

a. Disiplin
b. Kerjasama
c. Kepuasan

2. Stress kerja

Stress Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adalah ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses piker, dan kondisi seorang karyawan. Adapun indikator stress kerja adalah:

a. Tuntutan target

b. Tuntutan pribadi

c. Kepemimpinan

3. Produktivitas kerja

Produktivitas Kerja merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara output dengan input. Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil optimal. Adapun indikator produktivitas kerja adalah :

a. Kemampuan

b. Kerjakeras dan

c. Ketepatan waktu

D. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner dan observasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data (Ghozali, 2016:19).Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel Semangat kerja,Stress Kejra pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

2. Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Semangat kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

Ghozali (2011 :99) persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

e = ramalan error

b1, b2, b3, = Koefisien regresi

X1 = Semangat kerja

X2 = Stress kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji signifikan Parameter Individu (Uji t)

Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) pada dasarnya untuk.mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau tidak. Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Hitung

r = Koefisien kolerasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian (Ghozali, 2016: 97)

1) $t_{hitung} > t_{table}$ berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen

b. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) untuk menunjukkan besarnya kontribusi seluruh variabel indpenden terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:95).Nilai Koefisien Determinan (R^2) adalah antara nol dan satu.Nilai

R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.Sedangkan, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validatas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument.Suatu instrument yang valid yang mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah.Sebelum instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud (Arikunto, 2002:144). Suryabrata (2008:60) mendefinisikan uji validatas yaitu sejauh mana suatu instrument merekam dan mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengukur jawaban responden konsisten atau tidak dari suatu kuesioner.Kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban masing-masing responden terhadap masing-masing pernyataan dijawab konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja). Pada

penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *one shot* kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar pernyataan yang lain. Untuk menguji reliabilitas data kuesioner digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,060 Ghozali dalam wahyuni (2017).

c. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau sampai asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).jika hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. (Imam Ghozali 2005).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah

Di Indonesia, pengadaan tenaga listrik dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bernama PLN atau Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan bagian dari Perusahaan Perseroan di bawah Kementerian BUMN.Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkit dan pengembangan tenaga listrik, PLN memiliki catatan sejarah yang sangat panjang. Seperti apakah sejarah panjang PLN? Berikut ulasan singkat mengenai PLN. Didirikan oleh Pemerintah Kolonial Belanda di Abad 19

PLN telah berdiri sejak sekitar abad ke-19 yang didirikan oleh perusahaan pabrik gula dan teh milik Belanda. Pada saat itu, mereka berinisiasi mendirikan infrastruktur pembangkit listrik untuk keperluan pabrik. Pada saat pasukan kolonial Jepang datang ke wilayah Indonesia, seluruh hak milik perusahaan Belanda diambil alih Angkatan Darat Kekaisaran Jepang. Pada kelanjutannya, pengambil alihan ini hanya bertahan hingga Indonesia meraih kemerdekaan.

Presiden Ir. Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga pada tanggal 27 Oktober 1945. Keputusan ini diberikan atas permintaan para pemuda dan buruh listrik, yang bekerja sama (27 Pemimpin KNI Pusat untuk menyerahkan perusahaan tersebut kepada negara.

Pada tahun 1961, pemerintah menamai perusahaan tersebut menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum-Perusahaan Listrik Negara). Perusahaan ini bergerak di bidang listrik, gas, dan kokas yang kemudian dipecah menjadi dua perusahaan berbeda, yaitu PLN (Perusahaan Listrik Negara) dan PGN (Perusahaan Gas Negara). Seiring dengan kebijakan Pemerintah untuk memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk membuka bisnis penyediaan listrik, PLN berganti status menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Status perusahaan PLN pun dipindahkan di bawah Kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

Seiring berjalannya waktu, PLN telah berkembang sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik, pembangkit tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan, dan pelayanan pemeliharaan. Sebagai perusahaan BUMN, terdapat pula 11 anak perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia berdasarkan fungsi dan kebutuhannya.Berikut daftar anak perusahaan yang di bawah pengelolaan PLN.

Perusahaan ini bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik dan beragam usaha listrik lainnya yang berdiri pada tanggal 3 Oktober 1995. PT IP juga memiliki tiga anak perusahaan yang meliputi:

PT Cogindo Daya Bersama

PT Artha Daya Coalindo

PT Indo Pusaka Berau

Perusahaan ini bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik yang tersebar di seluruh pulau Jawa dan Bali sejak tanggal 3 Oktober 1995. Berlokasi di Surabaya, perusahaan ini juga memiliki anak perusahaan yang bernama PT Pembangkitan Jawa Bali Services.

a. Tugas dan kewajiban PLN

Seluruh hak dan kewajiban PLN dijalankan demi kepentingan negara. Kewajiban PLN meliputi hal-hal yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari pelayanan tenaga listrik kepada pelanggan PLN. Berikut rincian kewajiban PLN.

Menyediakan APP (Alat Pembatas dan Pengukur) jika telah memenuhi persyaratan pelanggan.Menjalankan penyambungan hingga penyalaan sesuai dengan ketentuan PLN.Menyediakan tenaga listrik secara berkala yang selaras dengan Tingkat Kemampuan Mutu (TMP) PLN.Melakukan perbaikan atau penggantian pada tenaga listrik jika terjadi gangguan/kerusakan pada APP.Menyediakan informasi atau pelayanan terkait keluhan atau gangguan Listrik Prabayar.Menyediakan informasi atau pelayanan terkait keluhan nomor *token* yang tidak muncul setelah membeli isi ulang listrik prabayar.

Selain itu, ada pula hak-hak PLN, yaitu wewenang yang dijalankan oleh PLN dalam melaksanakan tugasnya. Hak-hak tersebut terdiri atas:

Melaksanakan pemadaman atau penghentian saluran tenaga listrik demi kelancaran pemeliharaan, perbaikan, pemeriksaan, perluasan, dan/atau rehabilitasi instalasi dan/atau peralatan instalasi milik PLN.

PLN berhak memasuki atau melintasi kawasan tanah atau bangunan milik Pelanggan untuk melakukan:

Penyambungan baru atau penambahan daya.

Melaksanakan pemeliharaan, perbaikan, pemeriksaan, perluasan, dan/atau rehabilitasi instalasi dan/atau peralatan instalasi milik PLN.

Melakukan pemeriksaan dalam rangka Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) dan segala proses penyelesaiannya berdasarkan Undang-undang dan ketentuan P2TL yang berlaku.

Melakukan penebangan atau pemotongan tumbuhan yang diduga mengganggu atau membahayakan penyaluran tenaga listrik dan keselamatan umum.

b. Listrik pascabayar

Listrik pascabayar adalah produk listrik PLN yang tagihannya dibayarkan setelah satu bulan pemakaian listrik. Keunggulan dari sistem penyediaan listrik pascabayar adalah:

1. Tidak perlu membeli *token* listrik.
2. Penggunaan listrik lebih leluasa.

3. Jumlah tagihan dicatat langsung oleh petugas PLN.

c. Listrik prabayar

Ini adalah layanan listrik PLN yang bisa dinikmati dengan cara membeli *token* listrik terlebih dahulu. Fungsi token serupa dengan pulsa pada ponsel. Pembelian token bisa dilakukan di seluruh minimarket, mesin ATM, dan *platform marketplace* di seluruh Indonesia. Berikut kelebihan yang bisa didapatkan dari layanan listrik prabayar

1. Privasi lebih terjaga, karena petugas PLN tidak perlu mengecek ke rumah lagi.
2. Praktis, karena tidak perlu datang ke loket pembayaran listrik tiap bulan, melainkan cukup membeli *token* di *minimarket* atau toko *online*.
3. Lebih mudah mengatur anggaran bulanan.
4. Tidak perlu khawatir dengan denda keterlambatan.
5. Biaya instalasi yang lebih murah dibandingkan memasang panel pascabayar

Untuk mendapatkan layanan listrik prabayar atau mengalihkan pascabayar menjadi prabayar, kamu dapat mendaftar via *online* melalui www.pln.co.id. Pada situs tersebut, kamu akan diarahkan untuk mengisi biodata umum secara *online*. Setelah itu, kamu juga akan mendapatkan notifikasi hasil pengajuan, apakah diterima atau tidak Kalau kamu punya pertanyaan terkait perencanaan keuangan

lainnya sekaligus mendapatkan berbagai tips mengelola kebutuhan finansial, konsultasikan saja di Tanya Lifepal!

d. Berita terkini PLN

PLN berusaha memberikan solusi terbaik kepada masyarakat Indonesia demi kesuksesan pemerataan energi listrik. Salah satu solusi yang sudah ditempuh PLN adalah Bantuan Listrik Gratis yang terus gencar dilakukan oleh PLN.

Bantuan Listrik Gratis difokuskan kepada Kepala Keluarga (KK) yang kurang mampu melalui data yang sudah tersedia. PLN menargetkan setiap KK mendapatkan bantuan listrik sebesar 450 VA. Hal ini bertujuan memeratakan energi sebagai bagian dari tahap pembangunan nasional.

Hingga saat ini, program Bantuan Listrik Gratis ini sudah tersebar di beberapa lingkungan yang bahkan sulit dijangkau di seluruh Indonesia. Tercatat pada tahun 2019, sudah ada 1,2 juta jiwa yang mendapatkan bantuan listrik gratis di kawasan Nusa Tenggara Timur, Banten, Sulawesi Selatan, Jawa Barat, dan sebagainya. Selain itu, ada pula berita baik Peresmian 5 Infrastruktur Kelistrikan di Sumatera Selatan yang diresmikan oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Ignasius Jonan.Infrastruktur yang dibangun berupa GIS (*Gas Insulated Switchgear*) dan SKTT (Saluran Kabel Tegangan Tinggi) yang tersebar di lima daerah berbeda, yaitu:

a. Kayu Agung
b. Gandus
c. Keten
d. Kota Barat
e. \Kota Barat Gandus.

Dengan adanya lima infrastruktur tersebut, diharapkan penyebaran energi listrik kerap merata dan tidak ada pemadaman listrik mendadak lagi. Berkat infrastruktur ini pula, tingkat elektrifikasi di Sumatera Selatan kian meningkat hingga 91 persen.

B. Perkembangan instansi

a. Kelistrikan Pada Masa Pendidikan Belanda

Masyarakat kota Parepare sudah menikmati listrik sejak zaman pendudukan Belanda, yang bermula sejak dibangunnya Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) oleh NV MEPB (NV Maschappijtot Exploitatie Van Plaslijke Bedrijven) pada akhir tahun 1930. NV MEPB sendiri, didirikan pada tanggal 19 September 1930 oleh Pemerintah Belanda yang berkantor pusat di Jalan Kenari No. 2 Makassar.

NV MEPB membawahi 8 (delapan) unit cabang yang tersebar di daerah, mengelola industri (Pabrik) Es dan usaha kelistrikan. PLTD yang dibangun oleh NV MEPB tersebut berlokasi di Ujung Sabbang Parepare (Lokasi kantor Ranting Mattirotasi), dengan mesin diesel MAN berkapasitas daya terpasang 5 x 90 kw, untuk kebutuhan tenaga pabrik es

dan penerangan bagi masyarakat sekitarnya. Untuk melayani kebutuhan pelanggan yang semula berjumlah 75 pelanggan digunakan jaringn distribusi bertiang kayu dengan tegangan 127/220 Volt.

Sehubungan dengan permintaan masyarakat akan tenaga listrik, dan pertambahan pelanggan listrik Kota Parepare, serta untuk memasok tenaga listrik ke kota Pinrang dan bagi pembangunan PLTA Sawitto, maka daya terpasang PLTD Ujung Sabbang Parepare ditingkatkan. Penyaluran tenaga listrik dari PLTD Ujung Sabbang Parepare ke kota Pinrang dan Sawitto, menggunakan konstruksi tiang kayu besi dengan tegangan 15.000 Volt.

b. Kelistrikan Pada Masa Pendudukan Jepang

Pada tahun 1942 sampai dengan tahun 1945, NV MEPB diambil alih pengelolannya oleh pemerintah Jepang dan namanya dirubah menjadi NHKK (Nippon Hatsusoden Kabusiki Kaisha). Selama pemerintahan Jepang menguasai kelistrikan di Parepare, tidak terdapat penambahan kapasitas pembangkit, baik untuk kebutuhan industri es, maupun untuk kebutuhan penerangan bagi masyarakat.

c. Kelistrikan Pasca Proklamasi 1945

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI Tahun 1945. NHKK diambil alih kembali oelh pemerintahan Belanda dan Namanya diganti menjadi NV MPS, yang selanjutnya setelah penyerahan kedaulatan secara penuh NV MPS dirasionalisasi dan diserahkan kepada pemerintah Indonesia dan

namanya berubah menjadi PT. MPS (Perseroan Terbatas Maskapai Perusahaan Setempat)

2. Sistem Penyaluran/Distribusi

Sistem penyaluran tenaga listrik yang disuplai dan PLTD Soreang Parepare dengan tegangan 6000 Volt dan dari PLTD Sawitto Pinrang dengan tegangan 15000 Volt menggunakan tiang konstruksi kayu besi 2 jalur melalui gardu hubung Ujung Sabbang Parepare. Gardu Hubung Ujung Sabbang, tenaga listrik didistribusikan dalam Kota Parepare dengan tegangan 6000 Volt dan 15000 Volt menggunakan kabel tanah, sedangkan untuk daerah selatan kota, dengan saluran udara berketegangan 3000 Volt.

3. Penggolongan Jenis Tarif

Penggolongan jenis tarif listrik bagi pelanggan listrik pada saat itu adalah :

a. Tarif Abonomen (A)
b. Daya 45 s.d 150 VA, peruntukannya pelanggan Rumah Tangga
c. Tarif Sosial (A1)
d. Daya 45 s.d 150 VA, peruntukannya Rumah Sakit, Rumah Ibadah dan Sekolah.
e. 3. Tarif Meter (M)
f. Untuk kebutuhan usaha, industri dan rumah tangga dengan daya tersambung 200 VA keatas,
g. tarif meter ini terbagi atas 2 jenis yaitu :

h. Tarif Meter dengan pembatas

i. Tarif meter tanpa pembatas

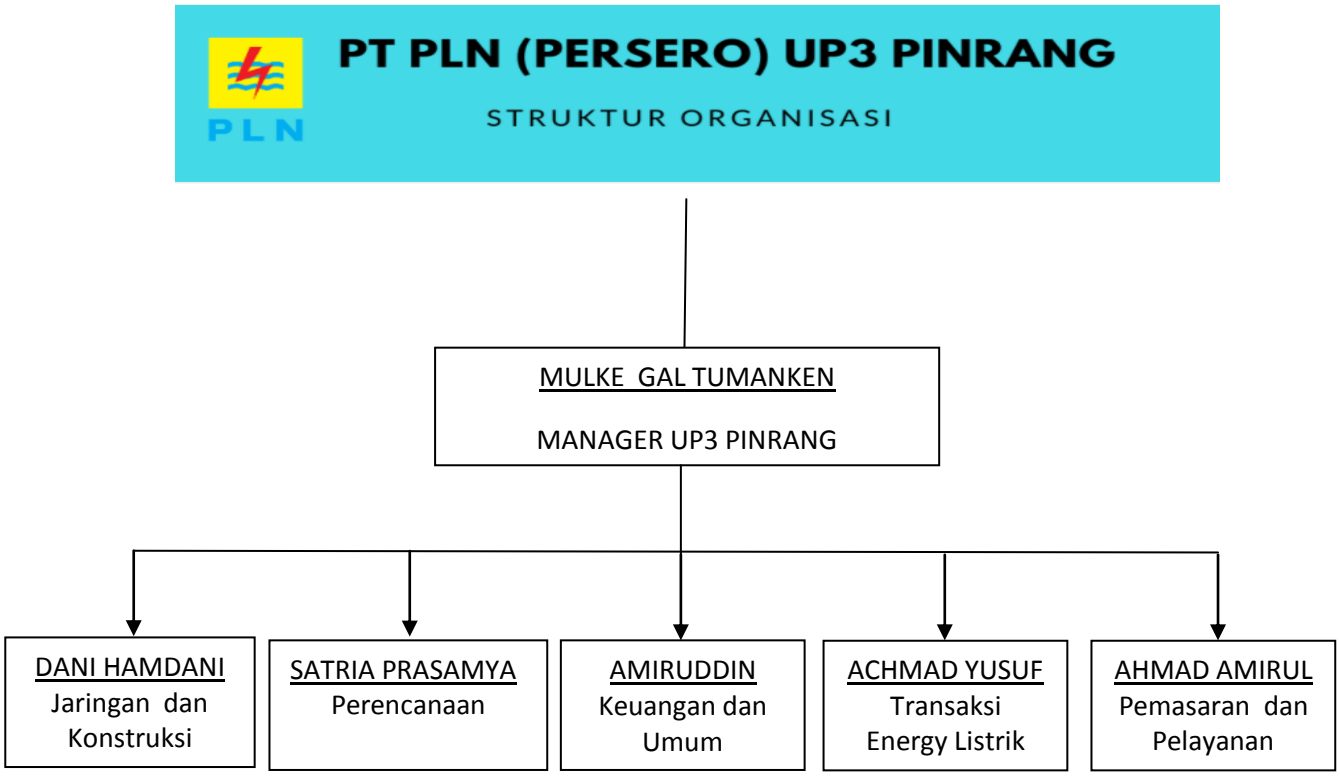
4. Perkembangan Pasca 1960

Pada tahun 1961, PT MPS dialihkan pengelolaannya kepada daerah tingkat sehingga Badan Hukumnya dirubah menjadi PD MPS (Perusahaan Daerah Maskapai Perusahaan Setempat). Pada tahun 1965 sesuai tuntutan unit-unit cabang dan kondisi saat itu, PD MPS dirubah menjadi PD PLSS (Perusahaan Daerah Perusahaan Listrik Sulawesi Selatan) yang bidang usahanya khusus kelistrikan. Pada tahun 1967, PD PLSS membentuk unit-unit cabang di masing-masing daerah tingkat II, dan kelistrikan di Parepare di serahkan pengelolaannya kepada PT MPS yang merupakan salah satu unit-unit usaha PD PLSS dengan wilayah kerja meliputi KotaParepare, Kabupaten Barru, Kabupaten Pinrang, Kabupaten Polmas, Kabupaten Majene, Kabupaten Sidrap, Kabupeten Enrekang, Kabupaten Tanatoraja, Kabupaten Luwu dan Kabupaten Bone.

5. Periode Perum Listrik Negara (PLN)

Pada tanggal 1 April 1977, PD MPS dilikwidasi dan usaha kelistrikan si Sulselra dialihkan sepenuhnya kepada Perum Listrik Negara (PLN) wilayah VIII yang merupakan satu-satunya BUMN yang usahanya bidang kelistrikan. Parepare menjadi unit cabang PLN yang membawahi beberapa unit ranting dengan jumlah pelanggan sebanyak 9000 pelanggan.

C. Struktur Organisasi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data Regresi Linier untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Semangat Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Pengumpulan data pada penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 responden yaitu kepada karyawan di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang .Data yang telah terkumpul diperoleh dari hasil jawaban responden, hasil pengolahan data berupa informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pelayanan karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Adapun Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi nama jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden

Dengan menggunakan analisis presentase dari kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden sebagai sampel, maka data yang diperoleh dapat digunakan untuk menentukan gambaran karakteristik karyawan PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang sebagai berikut :

Tabel 5.1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Frekuensi (f)	**Persentase (%)**
1	Laki-laki	24	57,14%
2	Perempuan	18	42,86%
Total		**42**	**100%**

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 maka dapat dijelaskan bahwa pada kantor di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang terdapat pegawai laki-laki sebanyak 24 orang atau 57,14% dari total sampel sedangkan jumlah pegawai perempuan jumlahnya terdapat sebesar 18 orang atau 42,86% dari keseluruhan pegawai. Berdasarkan data tersebut maka diketahui bahwa mayoritas karyawan pada Kantor PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang berjenis kelamin lak-laki.

Gambaran karakteristik status kepegawaian responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 3 Tahun	10	23.80%
2	6 - 8 Tahun	12	28,57%
3	3- 5 Tahun	12	28,57%
4	> 8 tahun	8	19,06%
Total		**42**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.2 maka dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun terdapat sebanyak 10 orang atau 23,80% dari total sampel, sedangkan karyawan dengan masa kerja 6 sampai 8 tahun terdapat sebanyak 12 orang atau sebesar 28,57% dan jumlah pegawai yang memiliki masa kerja 3-5 tahun jumlahnya 12 orang atau 28,57% dari total sampel, dan diatas 8 tahun jumlahnya 8 orang atau 19,06% Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang memiliki masa kerja 6 – 8 tahun dan 3 - 5 tahun.

Gambaran karakteristik tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	22	52,38%
2	Diploma	7	16,67%
3	S1	13	30,95%
Total		**42**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.3 maka dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan kantor PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang memiliki tingkat pendidikan SMA sederajat ada sebanyak 22 orang atau 52,38% sedangakan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma terdapat sebanyak 7 orang atau 16,67% kemudian pendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 30,95%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang memiliki latar belakang pendidikan sarjana. Pendidikan tidak menjadi permasalahan dalam penerimaan pegawai yang penting berkompeten dalam bidang tersebut dan tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Distribusi Frekuensi Pegawai menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini**:**

Tabel 5.4Distribusi Frekuensi Pegawai menurut usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
< 30 tahun	12	28,57%
30-40 tahun	5	11,90%
40-50 tahun	13	30,95%
> 50 tahun	12	28,57%
Jumlah	**42**	**100%**

Sumber : Data diolah (2021)

Dari Tabel 5.4 diatas maka, dapat dilihat dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 42 orang, 12 orang diantaranya memiliki usia dibawa dari 30 tahun atau 28,57%, dan 5 orang responden memilki usia 30-40 tahun dengan persentase 11,90% sedangkan pada usia 40-50 tahun memilki 13 orang dengan persentase 30,95%, dan 12 orang responden memiliki usia diatas 50 tahun atau dengan presentase 28,57%

Jumlah responden yang diberikan kuesioner berjumlah 42 orang karyawankantor PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang semua responden mengembalikan kuesioner yang telah penulis berikan sehingga data yang penulis butuhkan lengkap. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mewakili dua variabel yaitu sistem informasi manajemen dan kinerja pelayanan.

Variabel (X1) memiliki 4 butir pertanyaan dan variabel (X2) terdiri dari 5 butir soal sehingga total pertanyaan yang harus diisi untuk setiap responden sebanyak 9 butir.

Setiap pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan mempunyai empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S). Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (S) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing alternatif jawaban mewakili bobot poin tertentu, untuk jawaban ss bobot poinnya sebesar 5, jawaban S bobot poinnya sebesar 4, untuk jawaban KS bobot poinnya sebesar 3, untuk jawaban TS bobot poinnya sebesar 2 dan untuk jawaban STS bobot poinnya sebesar 1.

1. Uji Penyusunan Data

a. Uji Validitas Data

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corected Item Total Correlation*lebih besar dari 0,30.

Tabel 5.5 Data uji validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Semangat kerja (X1)	X1.1	0,612	0,000	**Valid**
	X1.2	0,553	0,000	**Valid**
	X1.3	0,778	0,000	**Valid**
	X1.4	0,527	0,000	**Valid**
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,641	0,000	**Valid**
	X2.2	0,681	0,000	**Valid**
	X2.3	0,710	0,000	**Valid**
	X2.4	0,723	0,000	**Valid**
	X2.5	0,452	0,000	**Valid**
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,655	0,000	**Valid**

	Y2	0,816	0,000	**Valid**
	Y3	0,793	0,000	**Valid**
	Y4	**0,533**	**0,000**	**Valid**

Sumber: Data setelah diolah dari SPSS 23

Berdasarkan tabel hasil dari pengujian terhadap keseluruhan instrument menghasilkan bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur kuesioner untuk variabel semangat kerja, stress kerja, nilai koefisien korelasi yang terendah dari 0,452 hingga 0,778, dan niliai signifikan rata-rata dari butir pernyataan sebesar 0,000 yang memliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini diartikan bahwa tiap butir pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrument penelitian.Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Kriterianya apabila pengujian tersebut menunjukkan *Cronbach Alpha* > 0,60, maka jawaban masing-masing responden terhadap masing-masing pernyataan dijawab konsisten dalam angket dapat dikatakan reliable atau handal.

Tabel 5.6 uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item Pertanyaan	Cronbach' S alpha	Kesimpulan
Semangat kerja (X1)	**4**	**0,675**	**Reliable**
Stress kerja (X2)	**5**	**0,645**	**Reliable**
Produktivitas kerja	**4**	**0,653**	**Reliable**

Sumber : data setelah diolah dari SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data dapat diartikan bahwa variabel jenjang pendidikan, latar belakang pendidikan, lama usaha dan ukuran usaha memliki masing-masing memliki nilai *Cronbach Alpha* 0.675, 0.645,dan 0.653. semua instrument dinyatakan reliable karena memiliki nilai*Cronbach Alpha*< 0,60.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi normal.Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling kekiri atau kekanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. peneliti menggunakan uji normalitas data dilakukan dengan grafik dan melihat besaran angka signifikasi Kolmogorof-Smirnov. 2 Dengan kriteria pengujian: a. Jika angka signifikan (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal b. Jika angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 5.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91554100
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang berarti bahwa data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*0,200 lebih besar dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis linear berganda

Pengujian melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent)* semangat kerja, Stress kerja, terhadap variabel terikat (*dependent)* produktivitas kerja pada PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5.8 Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.169	2.226		6.365	.000
	x1	.150	.204	.199	.736	.466
	x2	.026	.197	.035	.130	.897

a. Dependent Variable: y

Sumber: data setelah diolah dari SPSS 23

Berdasarkan table diatas maka persamaan regresi terbentuk ada sebagai berikut:

Y = 14.169 + 0.150 + 0.026 + e

Keterangan

X1 = Semangat kerja

X2 = stress kerja

Y =Produktivitas Kerja

1) Pada persamaan regresi diatas menunujukkan nilai konstanta sebesar 14.169. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel semangat

kerja dan stress kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja adalah konstan sebesar 14.169 satuan.

2) Koefisien regresi pada variabel semangat kerja (X1) sebesar, hal ini berarti jika variabel semangat kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,150 satuan.

3) Koefisien regresi pada variabel stress kerja (X2) sebesar 0,026, hal ini berarti jika variabel stress kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,026 satuan.

4) Nilai *e* (*Eror*) bukanlah berarti sesuatu yang rusak, hancur atau kacau. Pengertian *eror* di dalam konsep statistika berbeda dengan pengertian *eror* yang selama ini dipakai di dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam konsep regresi linear, *eror* adalah semua hal yang mungkin mempengaruhi variabel terikat Y, yang tidak diamati oleh peneliti.

b. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.Besarnya koefisien determinasi bekisar angka 0 sampai dengan 1.Jika besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.9Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	**Std. Error of the Estimate**
1	.229[a]	.053	.004	**1.964**
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: data diolah SPSS 23

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel semangat kerja dan stress kerja karena besaran dari koefisien determinasi dibawah 0.

c. Uji Parsial (t)

Untuk menguji hipotesi secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada table *Coefficient* melalu pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{table} yaitu N = sampel 42 dengan signifikansi 0,05 didapat t_{table} sebesar 1,665 jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_1 diterima begitu sebaliknya. Hasil uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut.

Table 5. 8 Uji Parsial (t)

Model	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Keterngan
Semangat Kerja (X1)	0,736	1,665	0,466	Tidak signifikan
Stress Kerja (X2)	0,130	1,665	0,897	Tidak signifikan

Sumber : data setelah diolah SPSS 23

1) Hipotesis Semangat Kerja (X1)

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel Semangat Kerja (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,736 yaitu nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,736 < 1,665) artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja , maka secara parsial variabel Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan tehadap Produktivitas Kerja .

2) Hipotesis Stress Kerja (X2)

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel latar Stress Kerja (X2) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,130 yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}(0,130 < 1,665) artinya Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja , maka secara parsial variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan tehadap Produktivitas Kerja.

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja dimana terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas ada dua yaitu semangat kerja dan stress kerja sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Dengan karyawan berjumlah 42 orang . ada beberapa yang teknik dan analisis serta beberapa pengujian data untuk mendapatkan hasil yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pertama yang digunakan mengumpulkan data yaitu statistic deskritif. Kemudian analisis linear berganda digunakan untuk mendapatkan analisa apakah ada pengaruhnya variabel bebal terhadap variabel terikat. Untuk pengumpulan beberapa kemungkinan berpengaruh atau tidak dilakukan uji (t) dan koefisien Determinan (R).yang terakhir dilakukan beberapa uji kualitas Data yang mana ada tiga pengujiannya yaitu :

a. Uji Validitas
b. Uji Realibilitas
c. Uji Normalitas

Adapun pembahasan dari simpulan penelitian variabel bebas (semangat kerja dan stress kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebagai berikut:

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Hal tersebut dapat disimpulkan karena hasil uji signifikan parameter individu (t) menunjukkan hasil yang nilai t (hitung) lebih kecil dibandingkan nilai t (tabel) dimana rumus dari uji signifikan parameter individu (t) adalah nilai (t) hitung lebih besar daripada t(tabel).

Seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2009) Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) pada dasarnya untuk.mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa responden kebanyakan menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang dimana penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda.

Alasan mengapa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang karena responden kebanyakan memilih variabel semangat kerja untuk tidak menjadikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2.Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadapProduktivitas Kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang .

Penelitian ini dibuktikan dengan Uji signifikan Parameter Individu (Uji t) Hal tersebut dapat disimpulkan karena hasil uji signifikan parameter individu (t) menunjukkan hasil yang nilai t (hitung) lebih kecil dibandingkan nilai t (tabel) dimana rumus dari uji signifikan parameter individu (t) adalah nilai (t) hitung lebih besar daripada t(tabel).

Dilihat pula dari Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel semangat kerja dan stress kerja karena besaran dari koefisien determinasi dibawah 0.

Sedangkan Pengujian melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent)* semangat kerja dan stress kerja , terhadap variabel terikat (*dependent)* produktivitas kerja.

Pada persamaan regresi diatas menunujukkan nilai konstanta sebesar 14.169. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel semangat kerja dan stress kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja adalah konstan sebesar 14.169 satuan.

Koefisien regresi pada variabel semangat kerja (X1) sebesar, hal ini berarti jika variabel semangat kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,150 satuan.

Koefisien regresi pada variabel stress kerja (X2) sebesar 0,026, hal ini berarti jika variabel stress kerja bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,026 satuan.

Nilai *e* (*Eror*) bukanlah berarti sesuatu yang rusak, hancur atau kacau. Pengertian *eror* di dalam konsep statistika berbeda dengan pengertian *eror* yang selama ini dipakai di dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam konsep regresi linear, *eror* adalah semua hal yang mungkin mempengaruhi variabel terikat Y, yang tidak diamati oleh peneliti.

BAB VI

PENUTUP

A.Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruhSemangat Kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerjaPT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerjaPT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai t hitung> t tabel dan nilai tidak signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa tidak pengaruh secara signifikan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan kerja PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa stress kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerjaPT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai t hitung> t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan str 57 a karyawan terhadap produktivitas

kerja karyawan PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

B. Saran

Bagi PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang sebaiknya dilakukan pelatihan-pelatihan manajemen bagi karyawan agar bisa memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja dalam hal ini bisa dilakukan dengan pengadaan workshop – workshop kerja bagi pegawai melakukan survei ke kantor yang besar dan mendata berbagai cara atau kegiatan pegawai perkantoran sukses dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan amanah dan berkompeten tanpa melakukan kesalahan yang bisa merugikan perusahaan.

Bagi peneliti disarankan untuk mengembangkan variabel bebas yang diteliti dan menggunakan variabel independen diluar dari penelitian ini, sehingga hasil yang akan diperoleh berbeda dan mengetahui faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Melatih diri lagi dalam melakukan penelitian lain yang lebih menantang supaya menjadi bahan materi untuk penelitian-penelitian berikutnya.Sejatinya peneliti tidak boleh berhenti dalam penelitian ini saja karena diluar sana masih banyak masalah-masalah dalam manejemen kerja yang dapat diteliti agar nantinya dapat menjadi pengembangan diri baik untuk peneliti sendiri maupun orang-orang yang melakukan penelitian dalam lingkup kemahasiswaan maupun lingkup kerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya untuk peneliti sendiri penelitian ini sangat bermanfaat karena menjadi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi .

DAFTAR PUSTAKA

Agus,Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017.*Metode Penelitian Kuantitatif.* Gava Media. Yogjakarta.

Amelia R Musak, Rianie johnlypio, revotompi (2015) *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kakayaan negara dan lelang Manado.* (Jurnal diakses pada tangga 12 November 2020)

Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* . Kencana : Jakarta.

Mardjan dunggio (2013) *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara*. (Jurnal diakses padatanggal 12 November 2020)

Mulyadi S.(2003) *Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah.2011. Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Rajagrafindo Persada:Jakarta.

Rachel Natalya Massie William A.ArerosWehelmina Rumawas (2018) *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelolaan it center manado*

Kintan benviachermy, dwi kartikasari (2017) Pengaruh Stres da motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam.

http://repository.ump.ac.id/3533/3/Ananti%20Wahyu%20Ajeng%20Praptiwi_BAB%20II.pdf Diakses pada tanggal 12 november 2020 pukul 15.32

http://digilib.unila.ac.id/7279/13/BAB%20II.pdf Diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 15.36

Mugnifar Ilham, Oktober 2019, Produktivitas Kerja. https://materibelajar.co.id/pengertian-produktivitas-kerja/ Diakses pada tanggal 12 November 2020 pukul 15.45

Priyono.2016.*Metode Penelitian Kuatitatif*.Zifatama Publishing: Sidoarjo.

Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Salemba Empat: Jakarta Selatan.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.