

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI**

SKRIPSI

OLEH :

NELDA PITRIANA
NIM : 11870121765



UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2022 M / 1443 H**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

NELDA PITRIANA
Nim : 11870121765



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2022 M / 1443 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Nelda Pitriana
NIM : 11870121765
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
FAKULTAS : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
SEMESTER : VIII(Delapan)
JUDUL : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hariza Hasvim, SE, M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. H. Mahvarni, SE, MM
NIP. 19580826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



Astuti Meflinda, SE, MM
NIP.19720515 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nelda Pitriana
 NIM : 11870121765
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri
 Tanggal Ujian : 16 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Kamaruddin, S.Sos,M.Si

Sekretaris
 Fitri Hidayati, SE,MM

Anggota
 Sahwitri Triandani, SE,M.Si

Anggota
 Lusiawati, SE,MBA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : 25/2021
Tanggal: 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nelda Pitriana
NIM : 11870121765
Tempat/ Tgl Lahir : Pulau Jambu, 03 Maret 2022
Fakultas/ Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen

Judul Skripsi :

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.



Pekanbaru, 1 Juli 2022

Nelda Pitriana
NIM : 11870121765



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri. Hasil Koefisien determinasi sebesar 78,8% terhadap Produktivitas Kerja sedangkan sisanya sebesar 21,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi' alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. RJM Rumbio JayaMndiri ”**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Marjoni, Ibunda Jusmaniar dan Seluruh keluarga besar Marjoni Jalil bin Murah bin Botan telah memberikan support dan motivasi sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr.Hariza Hasyim, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terimakasih kepada Jumadi yang telah memberikan support dan motivasi sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini
9. Terima kasih kepada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Terimakasih Buat seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen E'18, MSDM C,

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 21 Juni 2022

Penulis

NELDA PITRIANA
NIM. 11870121765

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Pengertian Produktivitas	8
2.3 Motivasi Kerja	12
2.4 Pengertian Stress Kerja	18
2.5 Pandangan Islam	21
2.6 Penelitian Terdahulu	23
2.7 Konsep Operasional Penelitian	26
2.8 Hubungan Antar Variabel	27
2.9 Kerangka Penelitian	28
2.10 Variabel Penelitian	28
2.11 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.2 Jenis dan Sumber Data	31

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3	Populasi Dan Sampel	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data	32
3.5	Analisis Data	33
3.6	Uji Kualitas Data	34
3.7	Uji Asumsi Klasik	35
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.9	Uji Hipotesis	37

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri	40
4.2	Struktur Organisasi CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri	40
4.3	Fungsi dan Tugas Karyawan	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	43
5.2	Deskripsi Variabel	45
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	50
5.4	Uji Asumsi Klasik	53
5.5	Analisis Data Penelitian	57
5.6	Pembahasan	62

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	65
6.2	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

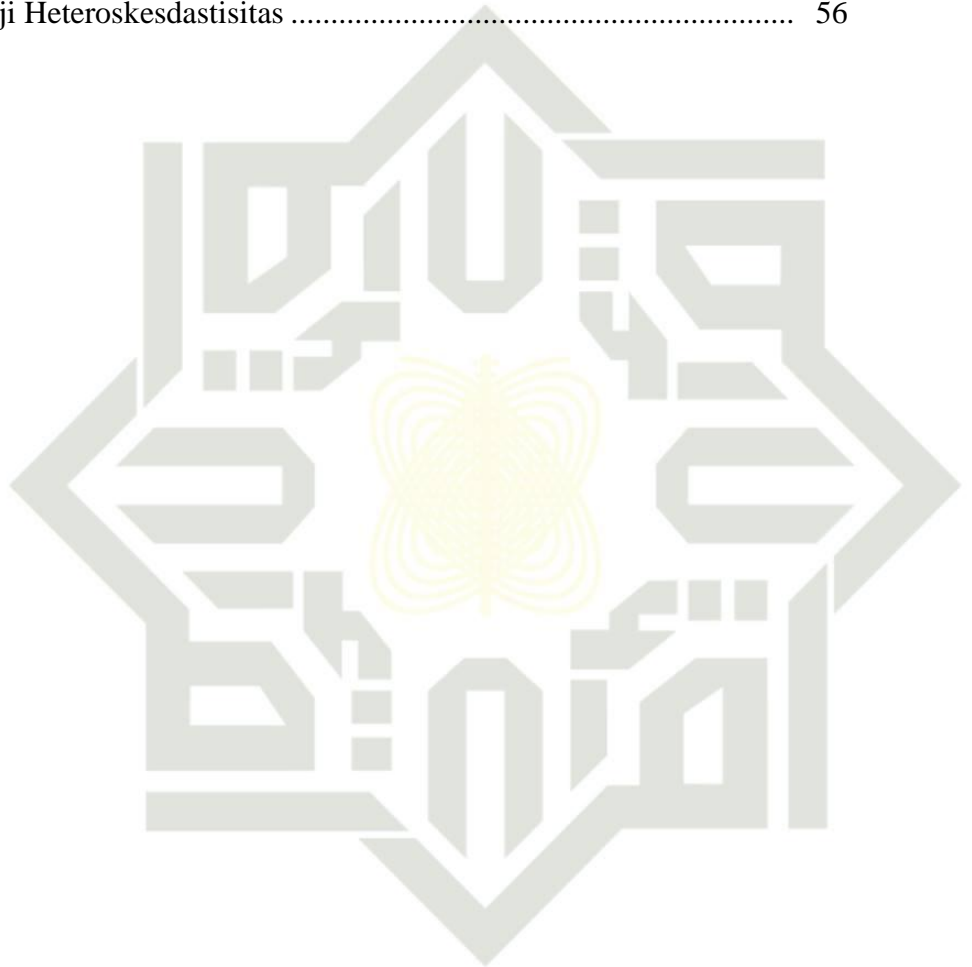
Tabel	1.1. Data Produktivitas CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.....	2
Tabel	1.2 Data karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri	4
Tabel	2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel	5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel	5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	43
Tabel	5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel	5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel	5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja...	45
Tabel	5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stress Kerja.....	47
Tabel	5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas.....	49
Tabel	5.8 Uji Validitas Angket	51
Tabel	5.9 Uji Reliabilitas	53
Tabel	5.10 Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel	5.10 Uji Autokorelasi.....	57
Tabel	5.11 Uji Analisi Linear Berganda	58
Tabel	5.12 Uji Hipotesis Parsial.....	59
Tabel	5.13 Uji F Hitung	60
Tabel	5.14 Koefisien Determinasi	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	28
Gambar 5.1 Uji Normalitas Garis Plot.....	54
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	56



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

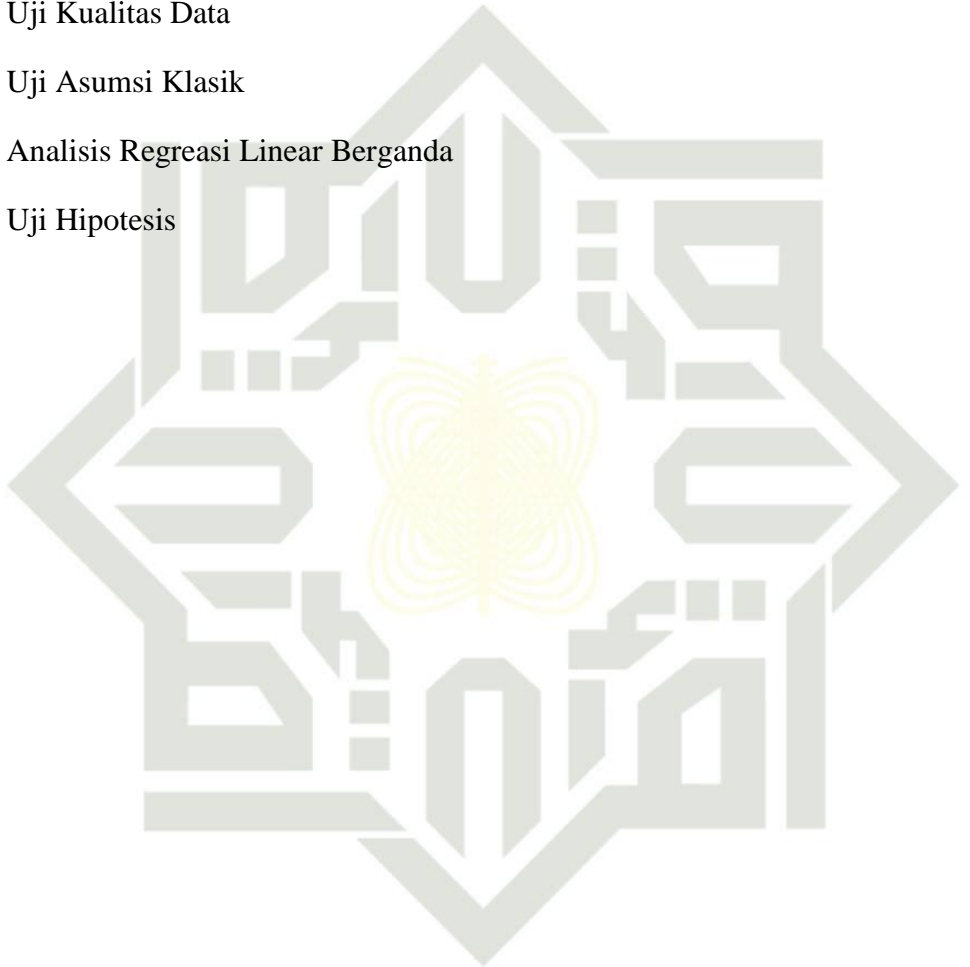
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Kualitas Data
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 7	Uji Hipotesis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan dan sumber daya yang ada pada individu karena itu sumber daya manusia harus dijaga, di perhatikan dan dikembangkan, keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia akan meningkatkan efektivitas dan efisien perusahaan tersebut.

CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri adalah suatu organisasi bisnis yang bergerak di bidang produksi alat-alat pertanian seperti: parang, egreg, dodos pisau karet, tojok sawit. Banyaknya persaingan bisnis dalam produksi alat pertanian, membuat perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang ini harus terdepan dan memberikan hasil yang terbaik bagi konsumen. Untuk bisa bertahan dalam persaingan tersebut perusahaan harus memiliki keunggulan dari pada pesaingnya, salah satunya yaitu para pekerjanya harus siap memproduksi produk sebanyak-banyaknya . berikut adalah data para karywan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri.

Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren (**Edy Sutrisno,2019**). Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi, sikap mental, kondisi fisik pegawai (stres), dimana motivasi dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stres dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dan perolehan data yang diperoleh dari CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, hal ini terlihat dari data produktivitas CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri

Tabel 1.1 Data Produktivitas CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

Tahun	Jumlah Produksi
2017	10,500 Unit
2018	12.250 Unit
2019	13,113Unit
2020	9000 Unit
2021	7000 Unit

Sumber: CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat perkembangan dari produktivitas karyawan, dari tahun 2017 sampai tahun 2019 masih terlihat bagaimana perkembangan dari jumlah produksi, namun pada tahun 2020 sampai tahun 2021 terjadi penurunan jumlah produksi, mereka hanya dapat memproduksi produk 9000 unit pada tahun 2020 dan 7000 unit pada tahun 2021.

Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian dan motivasi dari pimpinan, sehingga jumlah produksi berkurang, penurunan ini bisa juga disebabkan oleh tingginya beban kerja maka dari itu membuat karyawan stres sehingga menurunnya jumlah produksi.

Dalam organisasi, motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja karyawan hal ini sejalan sesuai dengan teori

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(**Sutrisno 2019**) yang menyatakan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartika Sari (2017)** yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Epson Batam

Permasalahan motivasi yang ada di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri berdasarkan wawancara dengan bapak ridho dapat disimpulkan bahwa sesama karyawan saling bersaing dan tidak bisa menghargai satu sama yang lainnya yang membuat sesama karyawan tidak nyaman dalam bekerja karna dengan adanya perselisihan antar karyawan tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah stres hal itu sesuai dengan teori **Edy Sutrisno (2019)** yang menyatakan bahwa mental dan kondisi fisik karyawan (Stres) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Amalia Safitri, Alini Gilang (2019)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan signifikan anantara stres kerja terhadap produktivitas kerja PT. Telkom Witel Bekasi

Permasalahan stres yang ada pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri berdasarkan wawancara karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri yaitu bapak bahtiar Dan ridho yang dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan khawatir karna hasil kerjanya tidak mencapai target karna tuntutan kerja yang berlebihan membuat karyawan kelelahan dan tidak fokus dalam bekerja dan juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persaingan antar karyawan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja dan membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Berikut ini adalah data karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

Tabel 1.2 Data Karyawan

No	Data Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Laki-laki	61 orang
2.	Perempuan	2 orang
	Jumlah	63 orang

Sumber : CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri (2022)

Berdasarkan uraian mengenai motivasi kerja dan stres kerja diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, dan stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri ?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri ?
3. Apakah Motivasi dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri ?

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu :

- a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman penulis dibidang manajemen khususnya produktivitas ,motivasi kerja dan stres kerja.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan peroduktivitas kerja karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.

- c. Bagi pembaca

Penelitian ini di harapkan menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan di lakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan,

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension (**Sinambela, 2016**)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2 Pengertian Produktivitas

Produktivitas ialah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemudian dan esok lebih baik dari hari ini (**Komang Ardana, 2012**)

Produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/ jasa yang dapat di hasilkan oleh seorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. (**Komang Ardana, 2012**)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **(Komang Ardana 2012)** ialah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan ialah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Latihan ialah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang.

2. Gizi kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial yang sering di sebut dengan imbalan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif, penghasilan dan jaminan sosial memberikan pengaruh timbal balik dengan pendidikan dan berpengaruh pula terhadap peningkatan dan kesehatan.

4. Kesempatan kerja

Ada 3 hal yang mencakup dalam kesempatan yang dimaksud ialah :

- a. Kesempatan untuk bekarya
- b. Kesempatan untuk menikmati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan diri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kemampuan manajerial pimpinan
6. Kebijaksanaan pemerintah
7. System ekonomi apapun yang dipakai oleh suatu Negara peranan peranan pemerinthan tak mungkin terlepasan terutrama yang terkait dengan kebijakan yang akan dikeluarkan untuk mewujudkan adanya iklan usaha yang kondusif.

2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

1. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Efisiensi pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, tindakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (**Hasibuan 2015**) Motivasi juga dapat di artikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (**Sedarmayanti 2017**). Motivasi kerja juga dapat diartikan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (**Komang Ardana, 2016**)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harapan akan di penuhi oleh organisasi juga mengharapkan karyawan untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya di sebut dengan pengarahan atau motivasi.

2.3.1 Prinsip Motivasi

Adapun prinsip-prinsip motivasi Menurut (**Komang Ardana, 2016**) yaitu:

- a. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi
- b. Faktor motivasi yang dipergunakan harus diyakini yang bersangkutan dan standar unjuk kerjanya dapat dicapai, ganjaran yang diharapkan memang ada, ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya
- c. Memberikan ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
- d. Perilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- e. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- f. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi baik yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Jenis –jenis Motivasi

Menurut (**Komang Ardana, 2016**) Jenis-jenis Motivasi dibagi menjadi 3 di antaranya yaitu :

- a. Material incentive: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. Semi material insentive.
- c. Non material insentive: yang tak dapat dinilai dengan uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, perumahan, dan lain lainnya.

2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Wukir (2013)** Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah :

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait dengan uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuangan
 - a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang : delegasi wewenang membuat karyawan merasa di percaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis : hubungan kerja yang terjalin antara anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor seperti tersedianya pelatihan, promosi mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2013)** mengemukakan faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Keinginan untuk dapat hidup untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal berikut :
 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi,
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana,
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor faktor ekstern itu yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kompensasi yang memadai ialah alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervise yang baik fungsi supervise dalam suatu pekerjaan ialah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karywan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan dan fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja tersebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.3.4 Indikator Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut **Mangkunegara (2013)** adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan untuk makan, kebutuhsn untuk minum, perlindungan fisik bernafas dan seksual.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ialah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan hidup

- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki ialah kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki bersosialisasi, penerimaan dan persahabatan.

- d. Kebutuhan harga diri kebutuhan ekualisasi diri

Kebutuhan harga diri dan kebutuhan ekualisasi diri ialah hak untuk memperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosial nya.

2.4 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja yaitu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Sinambela, 2016)

2.4.1 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola berikut:

1. Pola sehat, ialah pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan

kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola harmonis, ialah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
3. Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial- psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Stres

Woro Utami (2017) ada beberapa kondisi yang menyebabkan stres kerja bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab “*On the Job*” yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadidiluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*Of the Job*” antara lain :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan baik
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

2.4.3 Indikator –Indikator Stres

Indikator-Indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018).

1. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang sepertikondisi kerja, tata kerja letak fisik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Tuntutan peran, dalam artian tuntutan peran tersebut berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain atau permasalahan yang timbul di luar jam kerja.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab disuatu organisasi tersebut.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan kepada karyawan dan menyebabkan stres kerja.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Motivasi kerja

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.(QS.Al-An-Am 162)

لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٢﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : Tidak ada sekutu bagi-Nya. Itulah yang diperintahkan kepadaku. Aku adalah orang yang pertama dalam kelompok orang muslim. (QS.Al-An-Am 163)

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Stres itu merupakan gangguan kejiwaan yang semakin hari semakin subur menghinggap manusia. Terutama bagi mereka yang tidak sanggup menghadapi kesulitan hidup atau tidak mampu menghadapi persoalan yang menimpa. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam firman Allah sebagai berikut :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya : Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar' (albaqarah:155)

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

Artinya : yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan "Innā lillāhi wa innā ilaihi rāji'ūn" sesungguhnya kami adalah milik Allah dan sesungguhnya hanya kepada-Nya kami akan kembali (albaqara:156)

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ﴿١٥٧﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : Mereka itulah yang memperoleh ampunan dan rahmat dari Tuhannya dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk. (albaqarah157)

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut: **Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Firdaus Amirullah, Vol 3, No 2, 2016	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya pratama futures makasar	X1. Stres Kerja Y . Produktivitas	Terdapat pengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trijaya pratama futures makasar
Perbedaan : penelitian sebelumnya adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja				
2	Alfis Vernando, Vol 1, No 3	Pengaruh Motivasi Kerja dan stres kerja terhadap Produktivitas kerja pada Pt. Nittoh Batam	X1.Motivasi Kerja X2. Stres kerja Y . Produktivita kerja	Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan
Perbedaan : penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja				
3	Kintan Benvia Cherny, Vol 5, No 1, 2017	Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karywan pada PT Epson Batam	X1 : Stres X2 : Motivasi Y : Produktivitas kerja	Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				sedangkan motivasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja
Perbedaan : penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja				
4.	Amalia Safitri, Alini Gilang, Vol 3, No 2, 2019	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja PT. Telkom Witel Bekasi	X1 : Stres kerja Y : Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja
Perbedaan : penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja				
5.	Agung Prasiska Dewi, Vol 1, No 2 (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Contruction	X1. Stres Kerja Y .Produktivitas	Terdapat pengaruh negative dan signifikan terhadap Produktivitas
Perbedaan : penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja				
6.	Wandy zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat kusmana, Vol 2, No 3, 2018	Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi dapartemen R-Pet PT.Namasindo Plas Bandung Barat	X1 : pelatihan kerja X2 : Stres Kerja Y : Produktivitas	Terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
Perbedaan : Penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kan penulis pengaruh motivasi kerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan stres kerja				
7	Roni Faslah Vol 1, No 2, 2013	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
Perbedaan : Penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas				
8.	Salju Salju, Muhammad Lukman, Vol 4, No 2, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo	X1. Motivasi Kerja X2. Pengalaman Kerja Y. Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang simultan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo
Penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas				
9	Arif Yusuf Hamali, Vol 2, No 3 (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja : Studi kasus Pada PT X Bandung	X1. Motivasi Kerja Y. produktivitas	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas
Penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja sedangkan penulis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Konsep Operasional Penelitian

Konsep operasional variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Produktivita (Y), serta variabel jindependent yaitu Motivasi kerja (X1), Stres Kerja (X2).

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	(Komang Ardana, 2012) Produktivitas ialah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemudian dan esok lebih baik dari hari ini	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Menurut Sutrisno (2019)	Likert
Motivasi kerja (X1)	(Komang Ardana, 2016) Motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. kebutuhan ekualisasi diri Menurut mangkunegara (2013)	Likert
Stres kerja (X3)	(Lijan Poltak Sinambela, 2016) Stres kerja yaitu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	menghadapi pekerjaan.	4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Menurut Afandi (2018).	
--	-----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	--

2.8 Pengaruh Antar Variabel

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan sesuai dengan teori (**Sutrisno 2019**) yang menyatakan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartika Sari (2017)** yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Epson Batam

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja

Stres adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hal itu sesuai dengan teori **Edy Sutrisno (2019)** yang menyatakan bahwa mental dan kondisi fisik karyawan (Stres) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Amalia safitri, Alini Gilang (2019)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja PT. Telkom Witel Bekasi

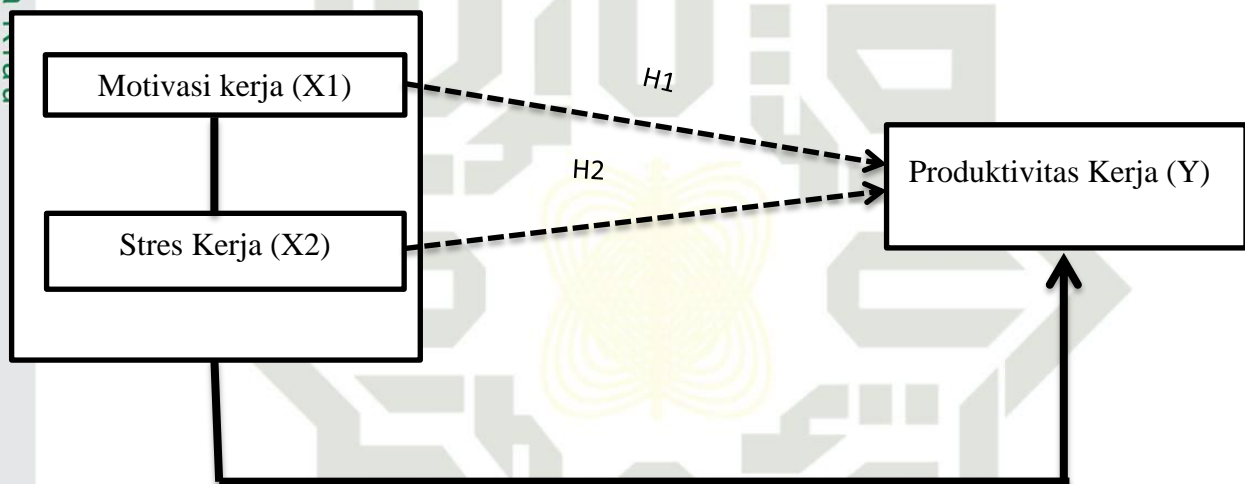
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Penelitian



Berdasarkan kajian pustaka yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri merumuskan kerangka penelitian seperti berikut:

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian



Sumber : Edy Sutrisno (2019)

Keterangan

-  : Pengaruh secara parsial
-  : Pengaruh secara simultan

2.10 Variabel Penelitian

- Y : Produktivitas Kerja
- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Stres Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. (Komang Ardana, 2016). Motivasi kerja juga dapat diartikan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Komang Ardana, 2016) Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartika Sari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Epson Batam

Berdasarkan Uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja yaitu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Sinambela, 2016). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia safitri, Alini Gilang (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja PT. Telkom Witel Bekasi

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penemuan oleh Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Epson Batam

Berdasarkan uraian diatas, Maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh Secara Simultan terhadap karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri yang beralamat JL. Transmigrasi desa teratak kec Rumbio jaya kab Kampar dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri . Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2021 sampai 11 Maret 2022, berlangsung selama 6 bulan di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja yang didapat langsung dari responden (Sugiyono, 2014)

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan (**Sugiyono 2014**)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (**Sugiyono, 2007**) Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri. yaitu sebanyak 63orang.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (**Sugiyono, 2010**), dan data penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 63 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara ialah percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya (**Wirawan, 2013**) Dalam penelitian ini penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan wawancara kepada beberapa karyawan CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner ialah suatu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh data (Noor, 2012) Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan pernyataan tertulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.

3.4.3 Observasi

Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. (Sugiyono, 2012) Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Motivasi kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.

3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berlaku umum atau generalisasi. (Sanusi 2012) Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu item dikatakan valid jika *corerected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Bila korelasi tiap faltor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item yang saj dapat dijadikan acuan untuk prnrllitian selanjutnya. (Sugiyono dalam Sofyan 2013)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas ialah suatu intrumen harus dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data (Sugiyono, 2012) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Noor 2011). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Noor, 2012)

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 10$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas (Frisch dalam Firdaus, 2011)

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2012)

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Suliyanto (2012) Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini data yang bisa digunakan berskala rasio atau interval. Variabel independen dalam penelitian ini ialah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja. Variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dependennya adalah kinerja polisi. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah :

- Y = Produktivitas kerja polisi
- a = Konstanta regresi
- β_1 = Koefisien regresi motivasi
- β_2 = Koefisien regresi Stres Kerja

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang dipakai pada kuesioner ialah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria pemberian skor untuk setiap alternatif jawaban yang didasarkan pada ketentuan Sugiyono, (2009) yaitu :

- Sangat setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Netral (N) : Skor 3
- Tidak setuju (TS) : Skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

3. Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen. Uji F statisti dalam regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji signifikasi koefisien determinan R² (Ghozali, 2012).

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2/K}{1-R^2) (n-k-1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung
- R = koefisien determinasi
- K = jumlah variabel penelitian
- n = jumlah sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. Ho diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.9.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan $df = n-2$

r = koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel) , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

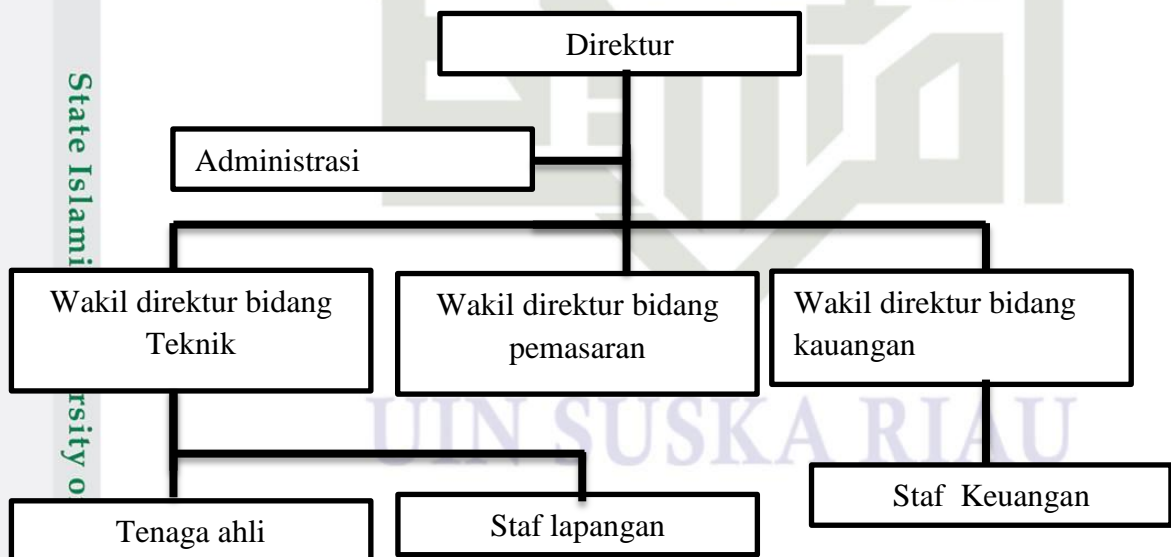
BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri adalah suatu organisasi bisnis yang bergerak di bidang produksi alat-alat pertanian CV RJM Rumbio Jaya Mandiri ini berdiri dari tahun 2008 sampai sekarang, CV.RJM dulu nya hanyalah perusahaan kecil yang dirintis oleh 5 orang dan sekarang sudah berkembang dan memiliki karyawan puluhan orang CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri ini berada di Kec. Rumbio Jaya Kab. Tepatnya di desa teratak .

4.2 Struktur Organisasi CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri



Sumber : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri (2022)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Fungsi dan Tugas Kayawan

Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, satu sama lainnya berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan berikut ini akan digambar jelas fungsi dari tiap-tiap bagian yang terdapat pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri.

4.3.1 Direktur

Tugas dan wewenang direktur adalah direktur mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan kegiatan, pengembangan usaha dengan merumuskan kebijakan dan perencanaan serta mengkoordinasikan perencanaan, penelitian dan pengembangan usahanya

4.3.2 Administrasi

Tugas dan wewenang staf administrasi adalah menyiapkan agenda untuk kebutuhan kantor, membuat surat-surat kantor, surat perintah kerja, surat penawaran barang dan jasa surat perpanjangan kontrak, surat penjualan, mengelola dokumen, serta melakukan pengarsipan data perusahaan

4.3.3 Staf Keuangan

Tugas dan wewenang staf keuangan adalah memverivikasih dan menandatangani pengeluaran uang kas perusahaan yang bersifat umum dan rutin. Memverivikasi kelengkapan dan keabsahan bukti pengeluaran kas/bank sebagai media pembayaran perusahaan.

4.3.4 Staf tenaga ahli

Tugas dan wewenang staf tenaga ahli adalah memeriksa dan memastikan bahwa barang/produk tercukupi untuk konsumen, dan juga memegang tanggung jawab dalam produksi produk



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Karyawan Pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri.

2. Secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri.

3. Secara simultan variabel Motivasi kerja dan Stress kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri.

Koefisien determinasi nilai R Square sebesar 78,8 % sementara 21,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6.2 Saran

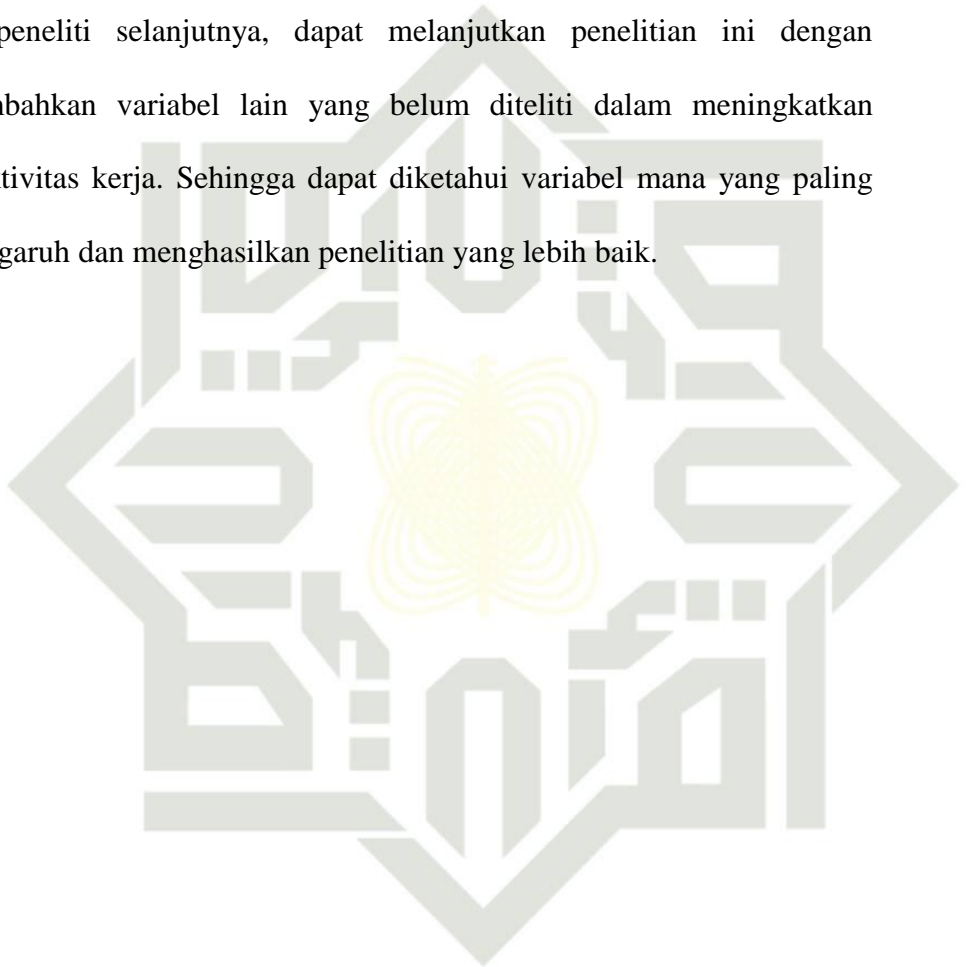
Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pihak CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja Karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam melayani masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepada pihak CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri agar dapat memberikan tugas sesuai dengan kemampuan parakaryawan. Hal ini bertujuan untuk menurunkan tingkat stress kerja yang akan dirasakan oleh Karyawam dalam menjalankan tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.





DAFTAR PUSTAKA

- Pandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Al Qur'an dan terjemahan 20015. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Amirullah, Firdaus. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures makasar*. Vol 3, No 2,
- Cherny, Kintan Benvia, Dwi kartika sari. *Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam*, Vol 5, No 1, 2017
- Faslah, Roni. *Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*, Vol 1, No 2, 2013
- Kusmana, Andre Syahrul Subhana. *Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja saat WFH pada situasi pandemic Covid-19 para penyuluh Kemenag dapil II Kota bandung*, Vol 2, No 1, 2022
- Latief, Abdul. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling Prapen I kebun unit I PT Mopoli Raya kabupaten langkat*, Vol 4, No 1, 2016
- Noor, Juliansyah. (2018). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmia*. Jakarta: Kencana
- Dewi, Agung Prasiska. (2019) *Pengaruh Stres Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ratio Contuction*. Vol 1, No 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rahayaan, Nurmila, Alexander Phuk Tjilen, Hesty Tambajong. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik*, Vol 2, No 1, 2019
- Safitri, Amalia, Alini Gilang. *Pengaruh stres kerja terhadap Produktivitas Kerja*, Vol 3, No 2, 2019
- Salju Salju, Muhammad Lukman.(2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Cabang Palopo*, Vol 4, No 2, (2019)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Suliyanto. (2012). *Ekonometrika Terapan : Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas diponegoro
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bndung : Alfabeta
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D* Bandung : Alfabeta
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Vernando,Alfis. (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja dan stres kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT. Nittoh Batam*, Vol 1, No 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Prasindo Persada

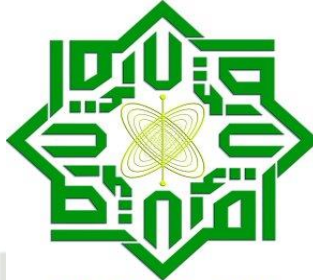
Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan 1, Yogyakarta: Multi Presindo

Woro, Utami. (2014). *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Lendah*. Skripsi

Zulkarnaen,Wandy, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan bagian Produksi Dapartemen R-Pet PT.Namasindo Plas Bandung Barat*, Vol 2 No 3, 2018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**DAFTAR KUESIONER**

UIN SUSKA RIAU

KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. RJM RUMBIO
JAYA MANDIRI**

Demi tercapainya penelitian ini maka penyusun mohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini) penyusun skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan strata satu S1 pada program studi manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial UIN Suska Syarif kasim Riau, di perlukan data-data dan informasi-informasi yang diperlukan yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Peneliti,

Nelda pitriana

Nim : 11870121765

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Identitas Responden

- | | | |
|------------------------|---------------|-----------|
| 1. Jenis kelamin | : 1. Pria | 2. Wanita |
| 2. Usia | : Tahun | |
| 3. Pendidikan terakhir | : a. SD | b. |
| SMP | c. SMA | d. |
| | Sarjana | |
| 4. Masa kerja | : | |

2. Petunjuk pengisian

Untuk pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu/saudara paling tepat dengan cara menceklis (✓) huruf pilihan yang tersedia, ialah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- | | |
|----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju |
| S | : Setuju |
| N | : Netral |
| Ts | : Tidak Setuju |
| SS | : Sangat Tidak Setuju |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Daftar pernyataan variabel

1. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mempunyai kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi.					
2.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai kemampuan saya					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
4.	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
5.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan SOP dari instansi					
6.	Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak di tuntut untuk segera diselesaikan					
8.	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Saya mendapatkan fasilitas lingkungan yang baik dari instansi.					
10	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bahwa bekerja disini kebutuhan materi tercukupi					
2.	Saya lebih bersemangat kerja pada ruang kerja rapi,bersih,dan aman.					
3.	Saya merasa tenang dalam bekerja disini karena tersedianya jaminan kesehatan dari instansi					
4.	Rekan saya selalu mendukung saya dalam melakukan pekerjaan					
5.	Saya merasa senang karena rekan kerja bisa menerima saya sebai fatner yang baik					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu dihargai					
7.	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					
8.	Berprestasi adalah kebutuhan saya saat bekerja					
9.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Stres Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya sering merasa cemas dan khawatir jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan					
2.	Saya merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan karena pimpinan memberikan tuntutan tugas yang berlebihan					
3.	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batasan waktu, membuat saya merasa sakit kepala dan pusing					
4.	Pekerjaan yang banyak membuat saya kelelahan					
5.	Saya selalu memikirkan hal-hal diluar pekerjaan pada saat bekerja sehingga pikiran saya menjadi kacau					
6.	Pekerjaan saya selalu ditegur oleh sesama rekan kerja					
7.	Suasana ditempat saya bekerja, mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam pelaksanaan pekerjaan					
8.	Alur perintah struktur organisasi yang tumang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
9.	Saya merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan sub.bagian					
10	Pimpinan selalu menganggap enteng dalam mengatasi ketegangan yang terjadi pada bawahannya					

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

RESPONDE N	PRODUKTIVITAS KERJA										TOTAL_ Y
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	
1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	24
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	25
3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
6	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	42
7	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
8	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
9	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
10	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
11	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
12	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
20	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
23	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
26	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
39	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
40	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
42	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
43	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
45	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
49	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
50	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
51	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
55	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
57	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
58	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
59	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34
60	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
62	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
63	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47

RESPONDE N	MOTIVASI KERJA									TOTAL_X 1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	
1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	22
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
6	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
10	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
11	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12	4	5	4	5	5	5	4	3	4	39
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	4	5	4	5	4	4	3	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	5	4	4	5	4	3	5	4	38
20	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
22	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
25	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
26	4	2	3	3	4	5	4	4	4	33
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	4	2	3	3	3	3	4	30
29	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	3	3	2	4	4	4	3	4	3	30
34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
36	3	4	5	3	2	4	4	5	4	34
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
39	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
40	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
42	4	4	3	3	3	4	5	4	5	35
43	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	3	2	3	3	2	2	3	3	25
47	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30
48	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
50	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
51	3	3	4	4	3	3	5	5	3	33
52	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31

53	4	3	5	3	4	4	3	3	3	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
58	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
59	2	2	3	3	3	3	2	2	2	22
60	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
63	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41

RESPONDEN	STRES KERJA										TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	18
3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	1	18
4	1	2	2	3	1	4	3	2	1	1	20
5	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	20
6	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13
7	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	17
8	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	16
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	25
11	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	21
12	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	19
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	19
15	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	15
16	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	28
17	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	21
18	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	26
19	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	19
20	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	16
21	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	16
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
23	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	13
24	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

25	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15
26	3	2	4	3	1	2	2	1	1	2	21
27	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	17
28	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17
29	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16
30	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14
31	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	16
32	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2	22
33	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17
34	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21
35	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16
36	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	16
37	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	19
38	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	18
39	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	17
40	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	16
41	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13
42	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	21
43	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	19
44	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	21
45	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	15
46	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	14
47	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	16
48	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	19
49	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	18
50	1	2	3	2	2	3	2	4	2	1	22
51	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
52	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
53	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	16
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
55	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	25
56	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
57	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	19
58	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26
59	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	19
60	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	15
61	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden

a. Motivasi Kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,8	4,8	4,8
N	10	15,9	15,9	20,6
S	38	60,3	60,3	81,0
SS	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,3	6,3	6,3
N	11	17,5	17,5	23,8
S	33	52,4	52,4	76,2
SS	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	7,9	7,9	7,9
N	12	19,0	19,0	27,0
S	29	46,0	46,0	73,0
SS	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	16	25,4	25,4	28,6
S	27	42,9	42,9	71,4
SS	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	17	27,0	27,0	30,2
S	27	42,9	42,9	73,0
SS	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,8	4,8	4,8
N	13	20,6	20,6	25,4
S	30	47,6	47,6	73,0
SS	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	7,9	7,9	7,9
N	7	11,1	11,1	19,0
S	37	58,7	58,7	77,8
SS	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,8	4,8	4,8
N	14	22,2	22,2	27,0
S	33	52,4	52,4	79,4
SS	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,8	4,8	4,8
N	11	17,5	17,5	22,2
S	35	55,6	55,6	77,8
SS	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

b. Stres Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	19	30,2	30,2	30,2
TS	36	57,1	57,1	87,3
N	6	9,5	9,5	96,8
S	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	33,3	33,3	33,3
	TS	28	44,4	44,4	77,8
	N	12	19,0	19,0	96,8
	S	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	33,3	33,3	33,3
	TS	30	47,6	47,6	81,0
	N	9	14,3	14,3	95,2
	S	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	33,3	33,3	33,3
	TS	32	50,8	50,8	84,1
	N	8	12,7	12,7	96,8
	S	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	38,1	38,1	38,1
	TS	31	49,2	49,2	87,3
	N	6	9,5	9,5	96,8
	S	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	38,1	38,1	38,1
	TS	31	49,2	49,2	87,3
	N	4	6,3	6,3	93,7
	S	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	19	30,2	30,2	30,2
TS	32	50,8	50,8	81,0
N	10	15,9	15,9	96,8
S	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	14	22,2	22,2	22,2
TS	32	50,8	50,8	73,0
N	16	25,4	25,4	98,4
S	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	27	42,9	42,9	42,9
TS	28	44,4	44,4	87,3
N	5	7,9	7,9	95,2
S	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	22	34,9	34,9	34,9
TS	32	50,8	50,8	85,7
N	8	12,7	12,7	98,4
S	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

c. Produktivitas Kerja (X3)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,6	1,6	1,6
N	10	15,9	15,9	17,5
S	26	41,3	41,3	58,7
SS	26	41,3	41,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	8	12,7	12,7	15,9
S	31	49,2	49,2	65,1
SS	22	34,9	34,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,6	1,6	1,6
N	8	12,7	12,7	14,3
S	36	57,1	57,1	71,4
SS	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	10	15,9	15,9	19,0
S	29	46,0	46,0	65,1
SS	22	34,9	34,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,6	1,6	1,6
N	10	15,9	15,9	17,5
S	36	57,1	57,1	74,6
SS	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,8	4,8	4,8
N	7	11,1	11,1	15,9
S	36	57,1	57,1	73,0
SS	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,6	1,6	1,6
N	9	14,3	14,3	15,9
S	34	54,0	54,0	69,8
SS	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	8	12,7	12,7	15,9
S	36	57,1	57,1	73,0
SS	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	6	9,5	9,5	12,7
S	33	52,4	52,4	65,1
SS	22	34,9	34,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,2	3,2	3,2
N	9	14,3	14,3	17,5
S	29	46,0	46,0	63,5
SS	23	36,5	36,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Motivasi Kerja (X1)

		Correlations									MOTIVASI KERJA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 ,686** ,000 63	,686** ,000 63	,437** ,000 63	,581** ,000 63	,499** ,000 63	,502** ,000 63	,587** ,000 63	,517** ,000 63	,307* ,015 63	,756** ,000 63
X1.2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,686** ,000 63	1 ,000 63	,570** ,000 63	,690** ,000 63	,497** ,000 63	,523** ,000 63	,601** ,000 63	,540** ,000 63	,301* ,016 63	,805** ,000 63
X1.3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,437** ,000 63	,570** ,000 63	1 ,000 63	,617** ,000 63	,504** ,000 63	,572** ,000 63	,556** ,000 63	,498** ,000 63	,207 ,104 63	,748** ,000 63
X1.4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,581** ,000 63	,690** ,000 63	,617** ,000 63	1 ,000 63	,666** ,000 63	,714** ,000 63	,602** ,000 63	,619** ,000 63	,252* ,046 63	,851** ,000 63
X1.5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,499** ,000 63	,497** ,000 63	,504** ,000 63	,666** ,000 63	1 ,000 63	,690** ,000 63	,455** ,000 63	,414** ,001 63	,327** ,009 63	,737** ,000 63
X1.6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,502** ,000 63	,523** ,000 63	,572** ,000 63	,714** ,000 63	,690** ,000 63	1 ,000 63	,674** ,000 63	,569** ,000 63	,405** ,001 63	,824** ,000 63
X1.7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,587** ,000 63	,601** ,000 63	,556** ,000 63	,602** ,000 63	,455** ,000 63	,674** ,000 63	1 ,000 63	,675** ,000 63	,357** ,004 63	,823** ,000 63
X1.8	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,517** ,000 63	,540** ,000 63	,498** ,000 63	,619** ,000 63	,414** ,001 63	,569** ,000 63	,675** ,000 63	1 ,000 63	,391** ,002 63	,768** ,000 63

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X1.9	Pearson Correlation	,307*	,301*	,207	,252*	,327**	,405**	,357**	,391**	1	,439**
	Sig. (2-tailed)	,015	,016	,104	,046	,009	,001	,004	,002		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,756**	,805**	,748**	,851**	,737**	,824**	,823**	,768**	,439**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

b. Stres Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	STRES KERJA
X2.1	1	,510**	,390**	,407**	,451**	,200	,302*	,079	,526**	,545**	,659**
		,000	,002	,001	,000	,115	,016	,540	,000	,000	,000
		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	,510**	1	,354**	,428**	,449**	,220	,353**	,441**	,515**	,475**	,717**
	,000		,004	,000	,000	,083	,005	,000	,000	,000	,000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	,390**	,354**	1	,472**	,281*	,309*	,399**	,278*	,405**	,272*	,635**
	,002	,004		,000	,026	,014	,001	,028	,001	,031	,000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	,407**	,428**	,472**	1	,453**	,318*	,616**	,362**	,443**	,306*	,725**
	,001	,000	,000		,000	,011	,000	,004	,000	,015	,000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	,451**	,449**	,281*	,453**	1	,323**	,557**	,376**	,601**	,371**	,731**
	,000	,000	,026	,000		,010	,000	,002	,000	,003	,000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	,200	,220	,309*	,318*	,323**	1	,411**	,180	,244	,377**	,548**
	,115	,083	,014	,011	,010		,001	,158	,054	,002	,000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,302* ,016 63	,353** ,005 63	,399** ,001 63	,616** ,000 63	,557** ,000 63	,411** ,001 63	1 ,436** 63	,436** ,000 63	,411** ,001 63	,295* ,019 63	,722** ,000 63
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,079 ,540 63	,441** ,000 63	,278* ,028 63	,362** ,004 63	,376** ,002 63	,180 ,158 63	,436** ,000 63	1 ,246 63	,246 ,052 63	,176 ,167 63	,537** ,000 63
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,526** ,000 63	,515** ,000 63	,405** ,001 63	,443** ,000 63	,601** ,000 63	,244 ,054 63	,411** ,001 63	,246 ,052 63	1 ,392** 63	,392** ,001 63	,724** ,000 63
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,545** ,000 63	,475** ,000 63	,272* ,031 63	,306* ,015 63	,371** ,003 63	,377** ,002 63	,295* ,019 63	,176 ,167 63	,392** ,001 63	1 ,628** 63	,628** ,000 63
STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,659** ,000 63	,717** ,000 63	,635** ,000 63	,725** ,000 63	,731** ,000 63	,548** ,000 63	,722** ,000 63	,537** ,000 63	,724** ,000 63	,628** ,000 63	1 ,628** 63

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

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

Stat

c. Produktivitas Kerja (X3)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	PRODUKTI FITAS KERJA
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,621** 63	,621** ,000 63	,588** ,000 63	,771** ,000 63	,637** ,000 63	,719** ,000 63	,628** ,000 63	,660** ,000 63	,633** ,000 63	,579** ,000 63	,836** ,000 63
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,621** ,000 63	1 ,607** 63	,607** ,000 63	,603** ,000 63	,588** ,000 63	,620** ,000 63	,498** ,000 63	,499** ,000 63	,574** ,000 63	,573** ,000 63	,756** ,000 63

f Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.3	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,588** ,000 63	,607** ,000 63	1 ,000 63	,505** ,000 63	,664** ,000 63	,512** ,000 63	,667** ,000 63	,500** ,000 63	,623** ,000 63	,651** ,000 63	,765** ,000 63
Y.4	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,771** ,000 63	,603** ,000 63	,505** ,000 63	1 ,000 63	,719** ,000 63	,710** ,000 63	,604** ,000 63	,655** ,000 63	,648** ,000 63	,691** ,000 63	,847** ,000 63
Y.5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,637** ,000 63	,588** ,000 63	,664** ,000 63	,719** ,000 63	1 ,000 63	,698** ,000 63	,576** ,000 63	,632** ,000 63	,576** ,000 63	,691** ,000 63	,825** ,000 63
Y.6	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,719** ,000 63	,620** ,000 63	,512** ,000 63	,710** ,000 63	,698** ,000 63	1 ,000 63	,646** ,000 63	,694** ,000 63	,641** ,000 63	,577** ,000 63	,833** ,000 63
Y.7	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,628** ,000 63	,498** ,000 63	,667** ,000 63	,604** ,000 63	,576** ,000 63	,646** ,000 63	1 ,000 63	,767** ,000 63	,726** ,000 63	,688** ,000 63	,826** ,000 63
Y.8	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,660** ,000 63	,499** ,000 63	,500** ,000 63	,655** ,000 63	,632** ,000 63	,694** ,000 63	,767** ,000 63	1 ,000 63	,695** ,000 63	,712** ,000 63	,831** ,000 63
Y.9	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,633** ,000 63	,574** ,000 63	,623** ,000 63	,648** ,000 63	,576** ,000 63	,641** ,000 63	,726** ,000 63	,695** ,000 63	1 ,000 63	,753** ,000 63	,837** ,000 63

©
I.10

Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,579**	,573**	,651**	,691**	,691**	,577**	,688**	,712**	,753**	1	,844**	
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
PRODUKTIFITAS KERJA	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,836**	,756**	,765**	,847**	,825**	,833**	,826**	,831**	,837**	,844**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Riau

2. Uji Reliabilitas

a. Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	9

b. Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

c. Produktivitas Kerja (X3)

Reliability Statistics

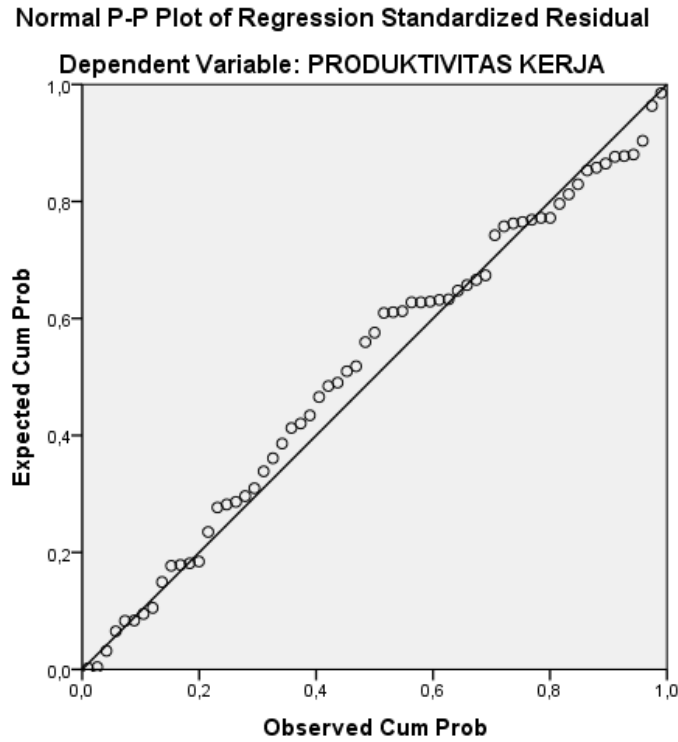
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,429	2,593		5,179	,000		
	MOTIVASI KERJA	,911	,062	,865	14,781	,000	1,000	1,000
	STRES KERJA	-,237	,070	-,199	-3,393	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

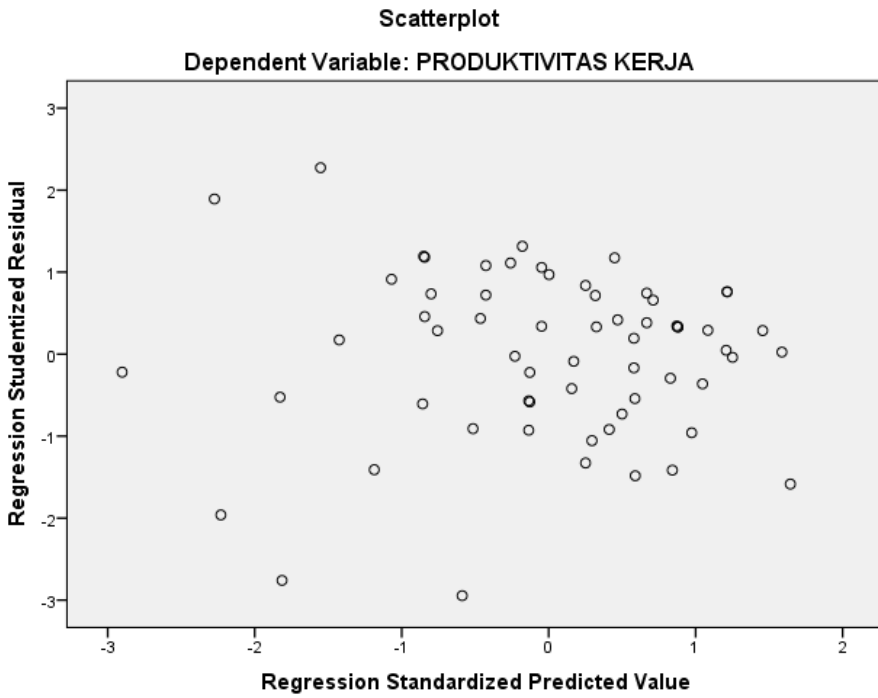
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heterokedastisitas



d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891 ^a	,795	,788	2,806	1,366

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI KERJA

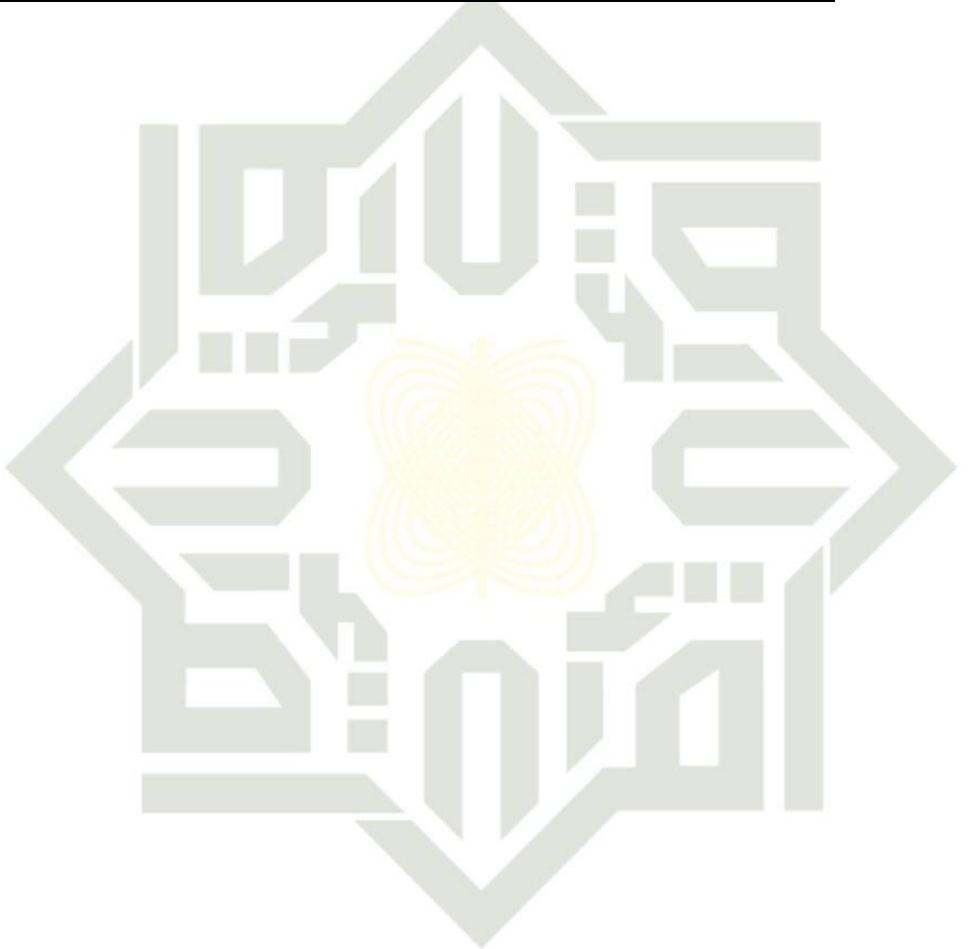
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Lampiran 7 : Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,429	2,593		5,179	,000
	MOTIVASI KERJA	,911	,062	,865	14,781	,000
	STRES KERJA	-,237	,070	-,199	-3,393	,001

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1827,328	2	913,664	116,064	,000 ^b
Residual	472,322	60	7,872		
Total	2299,651	62			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI KERJA

2. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,429	2,593		5,179	,000
	MOTIVASI KERJA	,911	,062	,865	14,781	,000
	STRES KERJA	-,237	,070	-,199	-3,393	,001

3. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891 ^a	,795	,788	2,806	1,366

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hal : -

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial

Di Tempat :

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nelda Pitriana

Nim : 11870121765

Mahasiswa : S1 Manajemen Uin Suska Riau

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan Judul

Demikian Surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih

Teratak Rumbio Jaya, 17 Juni 2022

Hormat Kami,

Pimpinan Perusahaan CV.RJM



SURAT KETERANGAN

Atas nama Pimpinan Perusahaan CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri :

Nama : BAKHTIAR
Jabatan : MANAJER UMUM
Perusahaan : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

Dengan Ini menerangkan bahwa :

Nama : Nelda Pitriana
NIM : 11870121765
Program Studi : S1 Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kejadian Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri

Bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian dari juni 2022 s.d dengan selesai dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Teratak Rumbio Jaya, 17 Juni 2022

Hormat Kami,

Pimpinan Perusahaan CV.RJM



BAKHTIAR

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Nelda Pitriana adalah anak kesembilan dari sepuluh bersaudara dari pasangan Ayahanda Marjoni dan Ibunda Jusmaniar yang dilahirkan di Desa Pulau Jambu Kecamatan Kampar pada hari sabtu 03-Maret 2000. Penulis menyelesaikan Studi di kampung halaman pada jenjang SD 011 pulau jambu Pada tahun 2012, Kemudian melanjutkan pendidikan pada jenjang Madrasah Tsanawiyah Yayasan pembangunan Umat Islam (YPUI) teratak dan selesai pada tahun 2015, Kemudian melanjutkan kembali pendidikan pada Madrasah Aliyah Yayasan pembangunan Umat Islam (YPUI) teratak dan selesai pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan studi S1 manajemen di UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Jurusan Manajemen, dan berhasil meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada tahun 2022.

Sebagai tugas akhir penulis melaksanakan penelitian pada bulan September 2021 sampai dengan bulan April 2022 di CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri . Atas rahmat Allah yang Maha Kuasa dan dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri" dibawah bimbingan langsung dari ibu Dr. Hariza Hasyim, SE.M.Si Sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Berdasarkan hasil ujian sarjana (Munaqasyah) pada tanggal 16 Juni 2022, penulis dinyatakan lulus pada sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Alhamdulillah