



**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP
RUMAH SAKIT DAERAH (RSD) BALUNG**

*THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION TO
PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION OF NURSE IN INPATIENT
INSTALLATION REGIONAL HOSPITAL (RSD) BALUNG*

SKRIPSI

Oleh:

Gilang Gusti Pamungkas

NIM.120810201128

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016



**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP
RUMAH SAKIT DAERAH (RSD) BALUNG**

*THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION TO
PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION OF NURSE IN INPATIENT
INSTALLATION REGIONAL HOSPITAL (RSD) BALUNG*

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh:

Gilang Gusti Pamungkas

NIM.120810201128

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Gilang Gusti Pamungkas
NIM : 120810201128
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Melalui Motivasi Perawat di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit
Daerah (RSD) Balung

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

21 September 2016

Yang menyatakan,

Gilang Gusti Pamungkas

NIM : 120810201128

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Nama Mahasiswa : Gilang Gusti Pamungkas

NIM : 120810201128

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 07 September 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si.

NIP. 197412122000122001

Drs.Adi Prasodjo M.P.

NIP. 195505161987031001

Menyetujui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E.. MM

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP
RUMAH SAKIT DAERAH (RSD) BALUNG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Gilang Gusti Pamungkas

NIM : 120810201128

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

21 September 2016

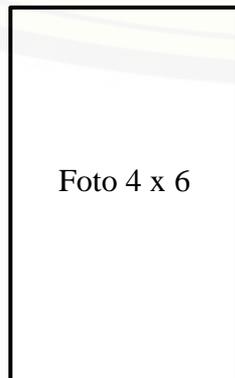
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelas Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Dra. Sudasih M.Si. : (.....)
NIP. 196212121992012001**

**Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. : (.....)
NIP. 197912212008122002**

**Anggota : Drs. Marmono Singgih M.Si. : (.....)
NIP. 196609041990021001**



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi. S.E. M.Si

NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

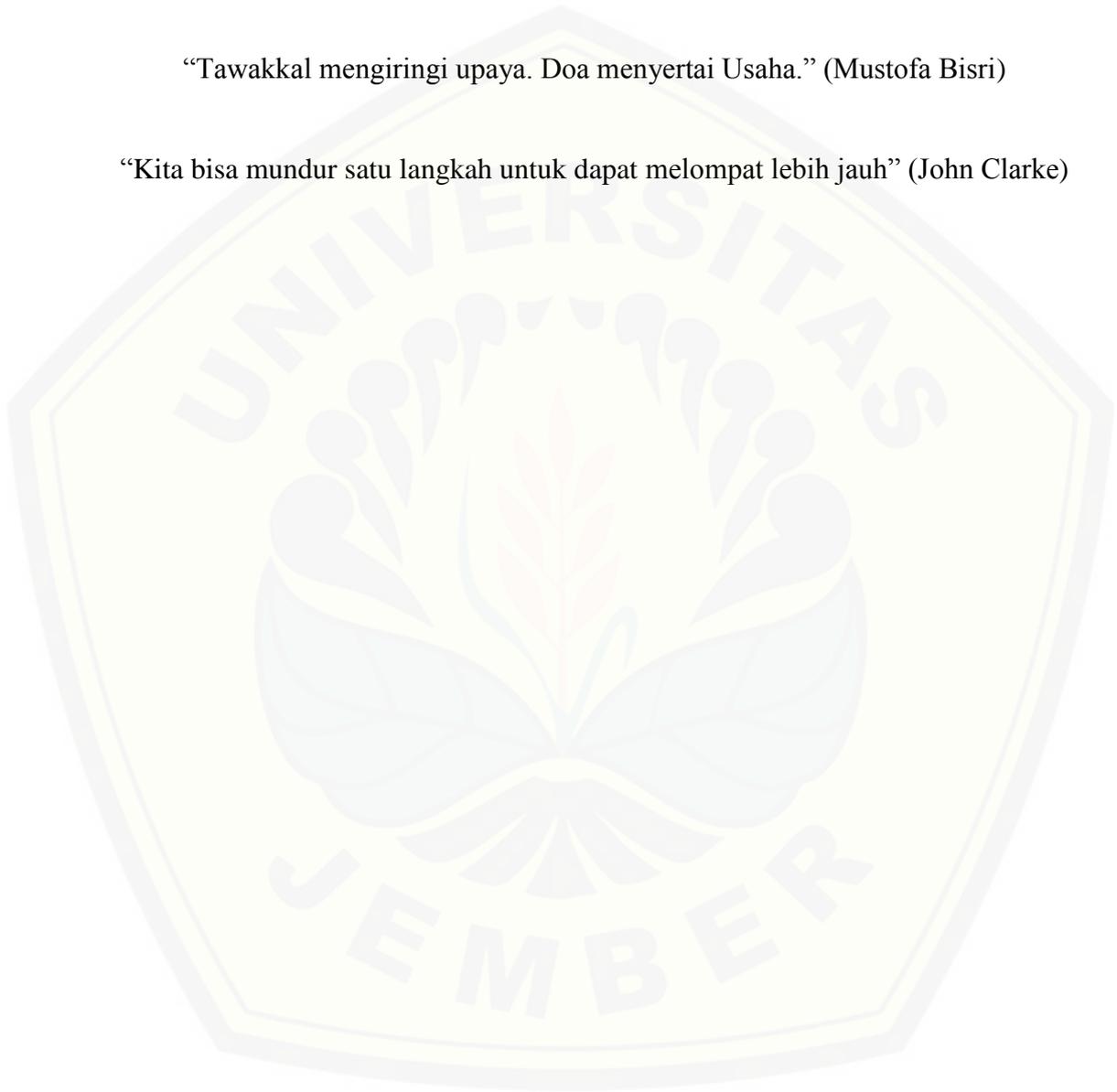
1. Orang tua saya tercinta, Ibu Marjinten dan Bapak Cahyono;
2. Kakak tersayang Indan beserta keluarganya dan adik tercinta Ime Esinta Sari;
3. Guru-guru saya sejak taman kanak kanak hingga sekolah menengah atas, beserta bapak dan ibu dosen selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Jember;
4. Teman teman seperjuangan Manajemen 2012;
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Kegagalan dimulai dari rasa takut.” (Mayuda Ayunda)

“Tawakkal mengiringi upaya. Doa menyertai Usaha.” (Mustofa Bisri)

“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat melompat lebih jauh” (John Clarke)



RINGKASAN

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH (RSD) BALUNG; Gilang Gusti Pamungkas; 120810201128; 2016; 104 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi perawat di instalasi rawat inap rumah sakit (RSD) Balung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di instalasi rawat inap rumah sakit daerah (RSD) Balung yang berjumlah 102 perawat. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 82 perawat. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi perawat 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Stres kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja.

SUMMARY

THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION TO PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION OF NURSE IN INPATIENT INSTALLATION REGIONAL HOSPITAL (RSD) BALUNG; Gilang Gusti Pamungkas; 120810201128; 2016; 104 pages; Bachelor of Economics and Business; University of Jember.

The research has a title “The Effect Of Work Stress and Compensation To Performance Through Motivation Of Nurse In Inpatient Installation Regional Hospital (RSD) Balung”. This research has aimed to analyzed the effect of work stress and compensation to performance through motivation of nurse in inpatient installation regional hospital (RSD) balung. Population of this research is all the nurses that have work in inpatient installation of Balung hospital that amounts to 102 nurses. The method that use for taking sample is simple random sampling with 82 nurses as respondents. The analysis instrument that use is path analysis. The results of research shows that: 1) work stres has negative impact and significant on the motivation of nurses 2) compensation has positive impact and significant on the motivation of nurses 3) work stres has negative impact and significant on the performance of nurses 4) compensation has positive impact and significant on the performance of nurses 5) motivation has positive impact and significant on the motivation of nurses.

Keywords: Work Stres, Compensation, Motivation and Performance.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih. M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
4. Bapak Drs. Adi Prasodjo M.P selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
5. Ibu Dra. Sudarsih M.Si. , Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. dan Bapak Drs. Marmono Singgih M.Si. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi,

6. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
7. Orang tua tercinta ibu dan ayah, Marjinten dan Cahyono, kakak saya Indan beserta keluarganya, adik saya Ime Esinta Sari, dan keluarga besar saya, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik,
8. Orang istimewa Restu Dwi Chaesar yang setia menemani dan mendampingi selama masa sekolah sampai lulus kuliah,
9. Para sahabat kuliah, yang telah memberikan dukungan sejak awal skripsi sampai lulus kuliah. Terima kasih untuk persahabatan kita selama ini. Sukses untuk kalian,
10. Para sahabat kos brantas, yang telah memberikan dukungan serta semangat sejak awal skripsi,
11. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 07 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	 8
2.1 Tinjauan Teoriti.....	8
2.1.1 Stres Kerja	8
2.1.2 Kompensasi.....	9
2.1.3 Motivasi	13
2.1.4 Kinerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis.....	20
 BAB 3. METODE PENELITIAN	 23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel.....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.7 Skala Pengukuran.....	28
3.8 Uji Instrumen	29
3.8.1 Uji Validitas	29
3.8.2 Uji Reliabilitas	30

3.9 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>).....	30
3.10 Analisis Jalur.....	31
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.12 Uji Hipotesis (uji t)	34
3.13 Menghitung Jalur	35
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.....	39
4.1.2 Karakteristik Responden.....	47
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.1.4 Uji Instrumen	52
4.1.4.1 Uji Validitas.....	52
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.1.5 Analisis Jalur.....	54
4.1.6 Asumsi Klasik.....	56
4.1.6.1 Uji Multikolinieritas	56
4.1.6.2 Uji Heteroskedastisitas	57
4.1.6.3 Uji Normalitas Model.....	59
4.1.7 Uji Hipotesis (Uji t)	59
4.1.8 Menghitung Jalur	61
4.2. Pembahasan.....	63
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi	63
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	63
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	64
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja.....	65
4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	66
4.3 Keterbatasan Penelitian.....	67
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Karkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karkteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.3 Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Karkteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	48
Tabel 4.5 Karkteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres kerja	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.14 Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	32
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Analisis Jalur	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Model	59
Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	72
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner Dan MSI.....	77
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	85
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Kuesioner	88
Lampiran 5 Uji Instrumen.....	94
Lampiran 6 Analaisi Jalur	98
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	100
Lampiran 8 Uji Hipotesis	102

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit berupaya untuk memberikan pelayanan kesehatan sebaik mungkin terhadap pasien yang ada di dalamnya sehingga keselamatan jiwa pasiennya tetap terjamin. Harapan masyarakat yang tinggi akan pelayanan prima dan persaingan yang semakin ketat menuntut rumah sakit untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit terdiri dari beberapa bagian, salah satu bagian terpenting dan memiliki peran yang cukup besar adalah tenaga keperawatan. Perawat adalah tenaga kerja didalam rumah sakit dengan jumlah yang paling banyak. Dalam menjalankan tugasnya, perawat merupakan orang yang paling sering berhadapan langsung dengan pasien dan memberikan pelayanan secara terus menerus selama 24 jam setiap hari. Perawat dengan kinerja yang baik, diharapkan dapat menunjang pembangunan kesehatan masyarakat yang mengutamakan keselamatan jiwa pasiennya. Hal tersebut dapat terwujud apabila kenyamanan dan kualitas pelayanan dari rumah sakit itu sendiri dapat memenuhi kebutuhan pasien yang berobat di dalamnya. Sudah menjadi tugas rumah sakit sebagai instansi kesehatan untuk memberikan pelayanan yang sebaik mungkin demi kesembuhan pasiennya.

Perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung dari hasil kinerja yang baik dari karyawan. Untuk itu karyawan memerlukan apresiasi dan perhatian khusus di karenakan hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan seperti yang di harapkan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi perusahaan. Robbins (2001:187) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya. Kinerja karyawan yang semakin baik di harapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai akan standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak negatif dan merugikan bagi suatu organisasi.

Persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu dampak yang merugikan dari adanya gangguan kecemasan atau tekanan yang sering di alami oleh karyawan adalah stres kerja. Handoko (2006:200) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan berarti mengganggu kinerjanya. Dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Beban kerja yang melebihi batas atau terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap stres terjadi terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arivin (2013) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kompensasi yang di terima oleh karyawan harus sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan, karena ketidaksesuaian kompensasi dapat mempengaruhi psikologis karyawan tersebut. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa-jasa atau prestasi yang diberikan oleh penerima kerja kepada pemberi kerja. Henry Simamora (2004:155) berpendapat

bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang wajib dilakukan oleh semua perusahaan atau organisasi atas jerih payah yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menjamin sumber penghasilan bagi karyawan beserta keluarganya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mempererat hubungan karyawan dengan perusahaan. Dengan demikian, usaha untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah dilakukan

Stres dan kompensasi, selain memengaruhi kinerja juga dapat memengaruhi motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gienardy (2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Eva Nuria Arivin (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, pemberian kompensasi baik yang merupakan gaji atau tunjangan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Menurut Dongoran (2001:18) motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja, karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda pula motivasinya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang dialami masing-masing karyawan dan kompensasi yang diterima setiap individu akan mempengaruhi motivasi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, motivasi seorang karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja mereka pada suatu perusahaan.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung adalah rumah sakit kelas C milik pemerintah Kabupaten Jember. Rumah sakit yang terletak di Kecamatan Balung ini merupakan rumah sakit terbesar dan memiliki fasilitas terlengkap di daerah Jember bagian selatan. Sebagai rumah sakit milik pemerintah RSD Balung juga

menerima rujukan dari puskesmas dan instansi kesehatan lainnya yang berada di sekitar wilayah Balung. Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung juga menjadi tempat tujuan utama untuk berobat dari luar wilayah balung seperti Kecamatan Puger, Kecamatan Ambulu, Kecamatan Jenggawah, Kecamatan Wuluhan dan sekitarnya apabila instansi kesehatan di daerah tersebut tidak mampu menangani penyakit yang di derita oleh pasien. Tujuan rumah sakit yaitu mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali, adapun pendekatan dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan kesehatan sebagaimana telah di atur oleh pemerintah dalam perundang-undangan yang berlaku. Tujuan tersebut dapat terwujud apabila didukung oleh kinerja yang baik oleh pelaku kesahatan khususnya perawat.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung sebagai salah satu badan pelayanan kesehatan masyarakat yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan, menyediakan banyak instalasi pelayanan kesehatan. Salah satu instalasi pelayanan kesehatan yang disediakan adalah instalasi rawat inap. Instalasi rawat inap adalah instalasi yang banyak bersentuhan dengan pasien ketika di dalam rumah sakit. Pasien yang ada di dalam instalasi rawat inap memerlukan pelayanan selama 24 jam, pegawai rumah sakit yang memberikan pelayanan secara konstan merawat pasien adalah perawat. Semakin banyak pasien yang berada di dalam instalasi rawat inap maka semakin besar pula beban kerja yang harus diterima oleh perawat. Belum lagi apabila rumah sakit mengalami *overload* pada saat-saat tertentu, dimana jumlah pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat yang tersedia maka akan semakin menambah beban kerja pada perawat yang sedang bertugas dan bukan tidak mungkin akan menimbulkan stres. Apabila hal tersebut terjadi maka akan membahayakan bagi pasien dan perawat itu sendiri. Stres kerja merupakan aspek penting bagi rumah sakit terutama berkaitan dengan kinerja perawat. Kinerja yang baik dari perawat dapat menjaga kalangsungan hidup dan kemajuan rumah sakit itu sendiri, begitu pula sebaliknya apabila kinerja perawat menurun maka dapat merugikan rumah sakit. Perawat di tuntutan untuk memberikan pelayanan yang sebaik mungkin meski dalam kondisi apapun, karena perawat merupakan bagian

penting dalam rumah sakit. Tugas dokter dalam menangani pasien akan lebih berat tanpa perawat, karena perawat merupakan orang yang secara rutin dan paling sering bertemu dengan pasien untuk melakukan perawatan serta memantau perkembangan pasien.

Perawat merupakan aset berharga bagi rumah sakit yang perlu diperhatikan. Sebagai manusia perawat juga memiliki berbagai permasalahan dan keterbatasan dalam bekerja sehingga kondisi tersebut dapat memberikan tekanan yang berujung pada stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi rumah sakit untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan (perawat) dengan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas apa yang di kerjakannya. Selain memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan (perawat), stres kerja dan kompensasi juga dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang sedang di hadapi. Tingkat stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan gairah perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi menurun. Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut Yoga (2014) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada alat analisis yang digunakan. Penelitian Yoga (2014) menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Pada penelitian Arifin (2013) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Perawat dengan kinerja yang baik, diharapkan dapat menunjang pembangunan kesehatan masyarakat yang mengutamakan keselamatan jiwa pasiennya. Hal tersebut dapat terwujud apabila kenyamanan dan kualitas pelayanan dari rumah sakit itu sendiri dapat memenuhi kebutuhan pasien yang berobat di dalamnya. Pasien rawat inap membutuhkan pelayanan perawat secara konstan sampai keadaannya dinyatakan sembuh. Semakin banyak pasien yang

berada di dalam instalasi rawat inap maka semakin besar pula beban kerja yang harus diterima oleh perawat. Perawat di tuntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik mungkin meski dalam kondisi apapun, oleh karena itu kondisi stres perawat perlu diperhatikan. Apabila tidak diperhatikan dengan baik stres yang dialami perawat dapat memberikan dampak buruk untuk kemajuan rumah sakit dan mengakibatkan kinerja perawat menurun. Perawat membutuhkan kompensasi sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri beserta keluarganya. Apabila kompensasi dikelola secara benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya, memelihara dan mempertahankan perawat yang produktif. Jika kompensasi tidak dikelola dengan benar dapat menyebabkan kinerja perawat menurun atau mencari alternatif pekerjaan lain. Semua karyawan termasuk perawat pada dasarnya membutuhkan motivasi dalam menjalankan tugas setiap hari. Pada dasarnya rumah sakit tidak hanya mengharapkan perawat yang mampu menjalankan tugas dengan kondisi apapun, tetapi perawat yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini dapat diuraikan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

- a. apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung? ;
- b. apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung? ;
- c. apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung? ;
- d. apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung? ; dan
- e. apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung;
- b. mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung;
- c. mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung;
- d. mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung; dan
- e. mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu: bagi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung, pihak akademisi, dan penelitian selanjutnya.

- a. Bagi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung
Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi atau bahan pertimbangan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung kaitannya dengan stres kerja, kompensasi dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak akademisi
Diharapkan dapat menambah dan memperluas khasanah teori SDM dan penelitian mengenai aplikasi ilmu manajemen serta wawasan ilmu sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan stres kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan
- c. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ilmu pengetahuan dan bahan acuan yang nantinya akan memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Stres menurut Handoko (2006:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tuganya, berarti mengganggu kinerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:157) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *sindrom* 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 gangguan pencernaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sondang, 2001:300).

Banyak hal yang menyebabkan stres kerja seorang karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2008:157) beberapa hal penyebab stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. beban kerja yang dirasakan terlalu berat;
- b. waktu kerja yang mendesak;
- c. kualitas pengawasan yang rendah;
- d. iklim kerja yang tidak sehat;
- e. otoritas kerja yang tidak memadai hubungannya dengan tanggung jawab;
- f. konflik kerja; dan
- g. perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

Luthan (dalam Rivai dan Mulyadi, 2003:313) menyebutkan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a. Stressor ekstraorganisasi

Penyebab stres berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi

organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

b. Stressor organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

c. Stressor kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

d. Stressor individu

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seseorang karyawan memiliki masalah dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Simamora (2002:540) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sedangkan menurut Nawawi (2001:315), kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2002:541) kompensasi memiliki beberapa komponen yang di bagi dalam beberapa bentuk yaitu kompensasi finansial, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang di sebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
- c. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Simamora (2002:544) terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakter-karakteristik tersebut adalah:

- a. Arti penting. Sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas di antara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berada di dalam organisasi.
- b. *Fleksibilitas*. Jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari anggota-anggota individu, dan jika imbalan-imbalan di sediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.
- c. *Frekuensi*. Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan-imbalan yang sangat di dambakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.
- d. *Visibilitas*. Imbalan-imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jika di kehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan yang kelihatannya (*visible*)

memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

- e. *Biaya*. Sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

Menurut Hasibuan (2001:120) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

- e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun indikator yang di gunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2002:544) adalah:

- a. Upah dan gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, klerikal biasanya di gaji.
- b. Insentif. Insentif (*incentive*) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
- c. Tunjangan. Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh-contoh program tunjangan.
- d. Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah tempat parkir khusus, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3 Motivasi

Menurut Dongoran (2001:18) motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*eksternal motivation*). Kondisi yang dimaksud di atas dapat diciptakan melalui proses pemberian dorongan kepada anak buah agar mereka dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2001:166) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Bagi manajer, yang paling utama perlu mendapatkan perhatian adalah upaya membangkitkan motivasi kerja. Menurut Danim (2004:30) beberapa faktor yang memengaruhi motivasi adalah:

a. Gaya kepemimpinan

Tugas pimpinan di sini antara lain adalah membangun kesadaran karyawannya. Bentuk-bentuk kesadaran ini antara lain:

- 1) rasa malu jika melanggar peraturan;
- 2) gaya kerja konsisten menurut situasi;
- 3) tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang;
- 4) membantu rekan yang memerlukan bantuan; dan
- 5) tepat waktu

b. Sikap individu

Situasi dan kondisi di luar diri individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mendukung menurunnya motivasi adalah:

- 1) sikap tidak mau meraih prestasi baru;
- 2) rasa cepat puas;

- 3) usil; dan
- 4) lemah fisik

c. Situasi kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Menurut Siagian (2004:146) teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Beberapa teori motivasi yaitu teori kebutuhan Maslow dan teori motivasi higiene.

a. Teori kebutuhan Maslow, terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

- 1) Kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan akan rasa yang dimiliki, diterima, dan persahabatan
- 4) Kebutuhan penghargaan, meliputi faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor hemet eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensi dan pemenuhan diri.

b. Teori motivasi Higiene

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg dalam Siagian, (2004:164) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

- 1) Faktor pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama di sebut *motivator* yang terdiri atas:
 - a) prestasi (*Achievement*);
 - b) pengakuan (*recognition*);
 - c) tanggung jawab (*responsibility*);
 - d) pengembangan (*adventcement*); dan
 - e) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- 2) Faktor kedua adalah faktor yang menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan yang terdiri dari:
 - a) supervisi (*technical supervision*);
 - b) kondisi kerja (*working condition*);
 - c) gaji dan insentif (*wages and incentive*);
 - d) kebijakan dan administrasi organisasi (*organisation policy and administration*);
 - e) hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang dalam melakukan pekerjaan.
- c. Merasa berharga
Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dalam dirinya ataupun dari luar.
- d. Bekerja keras
Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.4 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut Moehariono (2012:96) adalah sebagai hasil kerja yang di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dari beberapa pengertian tersebut kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan melalui seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2006:16) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Faktor tersebut adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

- a. Faktor individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Faktor lingkungan kerja organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai.

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah:

- a. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dengan suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama. Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif. Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Arivin (2013) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Gading Mas Indonesian Tobacco Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.Gading Mas Indonesian Tobacco Jember. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan pada PT.Gading Mas Indonesian Tobacco Jember, dengan sampel 35 orang. Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, pemberian kompensasi baik yang merupakan gaji atau tunjangan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi yang tepat akan mendorong karyawan berbuat semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Yoga (2014) tentang “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja perawat. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 67 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling* dan pengukuran kuesioner dengan skala *likert*. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rohmawati (2012) tentang “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kantor Wilayah II Cabang Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kantor Wilayah II Cabang Jember. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, variabel konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Noviansyah dan Zinaidah (2011) tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

yang berjumlah 335 dan dipilih secara acak dengan hasil sampel yang diperoleh adalah 78 orang, metode sampling yang digunakan adalah *proporsional stratified random sampling*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara stres kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

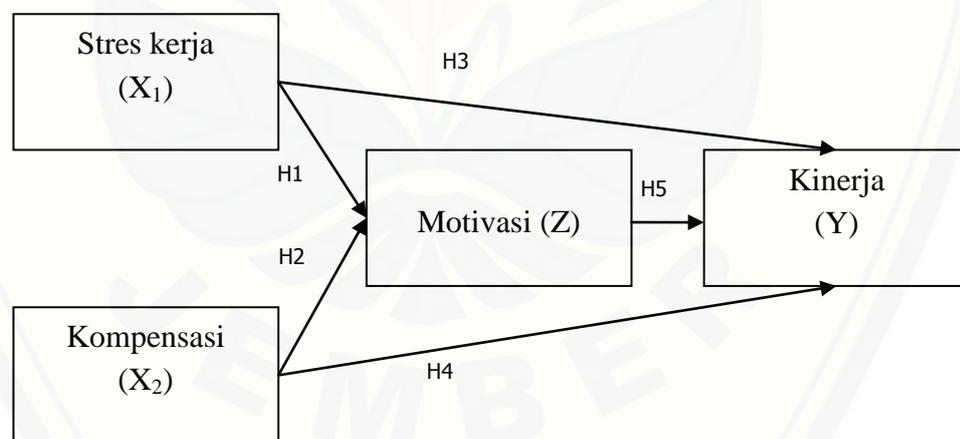
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Noviansyah dan Zunaidah (2011)	Stres Kerja (X_1) Motivasi kerja (X_2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Rohmawati (2012)	Konflik (X_1) Stres Kerja (X_2) Motivasi (Z) Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Eva Nuria Arifin (2013)	Kompensasi (X) Kinerja (Y) Motivasi (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Rama Diva Yoga (2014)	Stres kerja (X_1) Kepuasan kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber: Noviansyah & Zunaidah (2011), Rohmawati (2012), Arivin (2013), Yoga (2014)

2.3 Kerangka Konseptual

Keterkaitan variabel dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arivin (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, dan kinerja, serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Yoga (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Rohmawati (2012) menyatakan bahwa konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Noviansyah dan Zunaidah (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Tingkat stres yang dialami seseorang di lingkungan kerjanya dapat membuat motivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menurun. Stres kerja

yang dialami setiap individu berbeda-beda. Stres dengan tingkat yang cukup tinggi dapat menimbulkan rasa malas, frustrasi, lemas, dan kurang gairah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gienardy (2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya, tingkat stres yang dialami oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi motivasi karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya.

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Menurut Hasibuan (2008:121) salah satu pemberian balas jasa (kompensasi) adalah untuk memberikan motivasi. Cara memotivasi karyawan adalah memenuhi apa yang mereka butuhkan. Salah satu kebutuhan karyawan adalah kompensasi dari perusahaan, apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan karyawan maka pimpinan akan mudah memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arivin (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, pemberian kompensasi baik yang merupakan gaji atau tunjangan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Stres kerja mempunyai dampak negatif maupun dampak positif terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan tidak mengalami stres, karyawan tersebut umumnya akan bekerja dengan baik dan hasil kerjanya juga sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Namun di saat stres kerja sudah melebihi batas maksimal maka kinerja karyawan akan turun dengan sendirinya dan hasil kerja tidak sesuai harapan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap stres terjadi terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun.

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Pemberian kompensasi dalam kondisi tertentu sebenarnya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Arep dan Tanjung (2002:198) bahwa kompensasi tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan, yang dimaksud adalah jika kinerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diharapkan juga tinggi. Dengan kompensasi yang tinggi diharapkan kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arivin (2013) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Menurut Hasibuan (2008:92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Dapat diketahui bahwa motivasi dapat mendorong manusia untuk bekerja dengan semangat, penuh kegairahan dan lebih giat lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati (2012) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dapat disebut juga sebagai pengujian hipotesis, yang menguji pengaruh diantara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan stres dan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat, dan motivasi sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung yang berjumlah keseluruhan 102 perawat.

Menurut Arikunto (2006: 134) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, derajat keyakinan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah 5%.

$$n = \frac{N}{1+N \alpha^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = *standart error* atau presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Maka perhitungannya adalah :

$$n = \frac{102}{1+102 \times (0,05)^2}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang di dapat sebanyak 81,27 responden dibulatkan menjadi 82 responden.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, jadi semua perawat di bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif penelitian ini dalam bentuk skala ordinal yang didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh penelitian dari objek penelitian secara langsung, Misalkan wawancara dan penyebaran kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian, misalkan dokumen, jurnal, buku, laporan, dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka.

a. Kuisisioner

Metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan bertanya langsung kepada responden.

c. Studi pustaka

Metode pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel *Independent* atau variabel bebas

Variabel independent (X) yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel independent dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel X_1 : Stres kerja
- 2) Variabel X_2 : Kompensasi

b. Variabel *Intervening*

Variabel intervening (Z) yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi.

c. Variabel *Dependent*

Variabel dependent (Y) yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel yang lain. Variabel dependent atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (X)

- 1) Stres kerja (X_1)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang perawat Rumah Sakit Daerah (RSD)

Balung. Menurut Luthan (dalam Rivai dan Mulyadi, 2003:313) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja adalah:

a) Stressor ekstraorganisasi

Permasalahan diluar Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung seperti perubahan sosial, teknologi, keluarga, dan lain-lain dapat mempengaruhi perawat dalam bekerja.

b) Stressor organisasi

Kebijakan atau peraturan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung yang dapat memberikan tekanan pada perawat dalam menjalankan tugasnya.

c) Stressor kelompok

Kerjasama dan interaksi antar rekan kerja yang kurang baik membuat perawat merasa terganggu dalam bekerja.

d) Stressor individu

Masalah perawat dalam pekerjaannya menimbulkan tekanan tersendiri seperti rasa bosan dan malas.

2) Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh perawat sebagai ganti kontribusi mereka kepada Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Adapun indikator yang di gunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2002:544) adalah:

a) Upah dan gaji

Merupakan basis bayaran yang diterima oleh perawat yang bersifat rutin dan tetap dari Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

b) Insentif

Merupakan penghargaan atau ganjaran yang diterima perawat diluar gaji atau upah yang diberikan Rumah Sakit Daerah (RSD) balung.

c) Tunjangan

Tunjangan yang diterima oleh perawat meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan-liburan, tunjangan hari raya (THR) dan lain-lain.

d) Fasilitas

Fasilitas yang diterima oleh perawat meliputi tempat parkir, kamar mandi bersih dan memadai, kenikmatan atau fasilitas di tempat kerja yang lengkap.

b. Variabel intervening (Z)

Motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri perawat yang terarah untuk mencapai tujuan Rumah Sakit daerah (RSD) Balung dan dirinya sendiri. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

1) Bekerja sesuai standar

Perawat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2) Senang dalam bekerja

Perawat merasa senang dalam melakukan pekerjaannya karena didorong oleh motivasi yang kuat dalam dirinya.

3) Merasa berharga

Perawat merasa memiliki peran penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

4) Bekerja keras

Perawat bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

5) Sedikit pengawasan

Perawat dalam menjalankan tugasnya tidak terlalu banyak membutuhkan pengawasan.

c. Variabel terikat (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang perawat atau sekelompok perawat di dalam Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan perawat dengan suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar perawat dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan perawat untuk berpartisipasi dengan perawat lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri perawat untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang perawat yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, perawat mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3.7 Skala pengukuran

Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:88). Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban yang hasilnya akan diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Khusus untuk variabel stres kerja diberlakukan penilaian skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 5

3.8 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas data yang telah diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengamatan (Arikunto,2006:255).

Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- X = skor pernyataan
- Y = skor total
- n = jumlah data observasi

pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product momen pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut di uji reliabilitasnya. Uji reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama karena setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2002:86).

Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil pengukuran yang tepat. Pada penelitian ini, mengukur reliabilitas menggunakan software SPSS dengan metode *Cronbach Alpha* yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana:

- α = koefisien keandalan alat ukur
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel independent dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.9 MSI (*Method of Successive Interval*)

Menurut Riduwan & Kuncoro (2007:30), mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval adalah:

- a. perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar;

- b. pada setiap butir ditentukan berapa responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi;
- c. setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
- e. gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas);
- g. tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:
$$\text{Means of Interval} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limits})}$$
- h. tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat Path Analysis adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (network) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

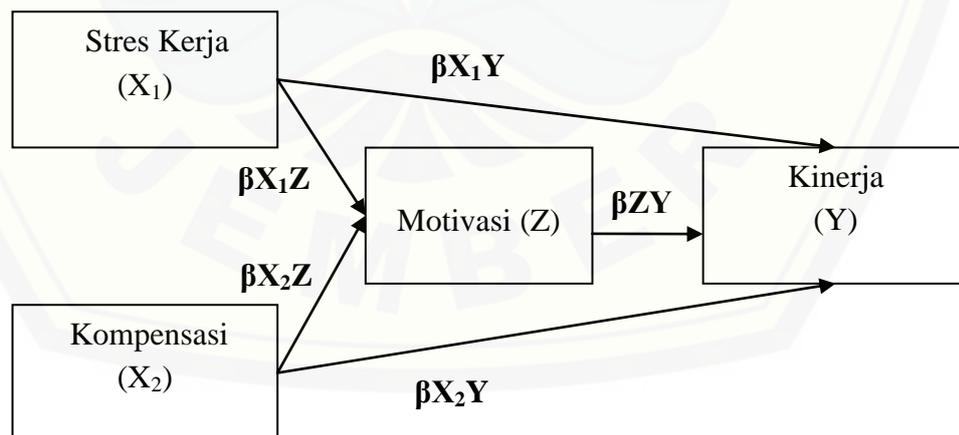
Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. semua variabel berskala interval;
- b. pola hubungan antar variabel bersifat linier;
- c. variabel-variabel residualnya tidak berfungsi berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya; serta
- d. model hanya bersifat searah

Adapun tujuan menggunakan analisis jalur adalah:

- melihat hubungan antar variabel dengan didasarkan pada model apriori;
- menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer;
- menggambarkan dan menguji suatu model yang matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya;
- mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhi; dan
- menghitung besarnya pengaruh suatu variabel independen exogenous atau lebih terhadap variabel dependen endogenous lainnya.

Untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS. Dengan path analysis akan dilakukan estimasi pengaruh kasual antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Model analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan:

β_{X_1Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap motivasi.

β_{X_2Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi.

β_{X_1Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.

β_{X_2Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja.

β_{XY} = Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja.

Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = Stres kerja

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja karyawan

Z = Motivasi

β = Koefisien variabel bebas

$e_1 e_2$ = Variabel pengganggu

3.11 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang baik dan memenuhi kriteria *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model.

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Nugroho, 2005:58). Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai $VIF > 5$ maka terjadi

multikolinieritas. Tetapi jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Priyatno, 2009:60). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Diteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2002:212). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.12 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

- t = hasil t hitung
 b = koefisien regresi variabel bebas
 Sb = standart error

Formulasi hipotesis uji t:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : b_i = 0, i=1,2,3$$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_i \neq 0, i=1,2,3$$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

b. *Level of significane* 90% dengan $\alpha/2=5\%$ (karena menggunakan pengujian dua arah/*two-tailed*, maka taraf α dibagi 2)

c. Kriteria pengujian:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi variabel bebas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.13 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z), yang masing-masing jalur harus diuji tingkat signifikansinya. Apabila ada jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan *trimming theory* yaitu digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan, maka peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang

telah dihipotesiskan (Riduwan, 2007:127). Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu dengan menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming theory* adalah:

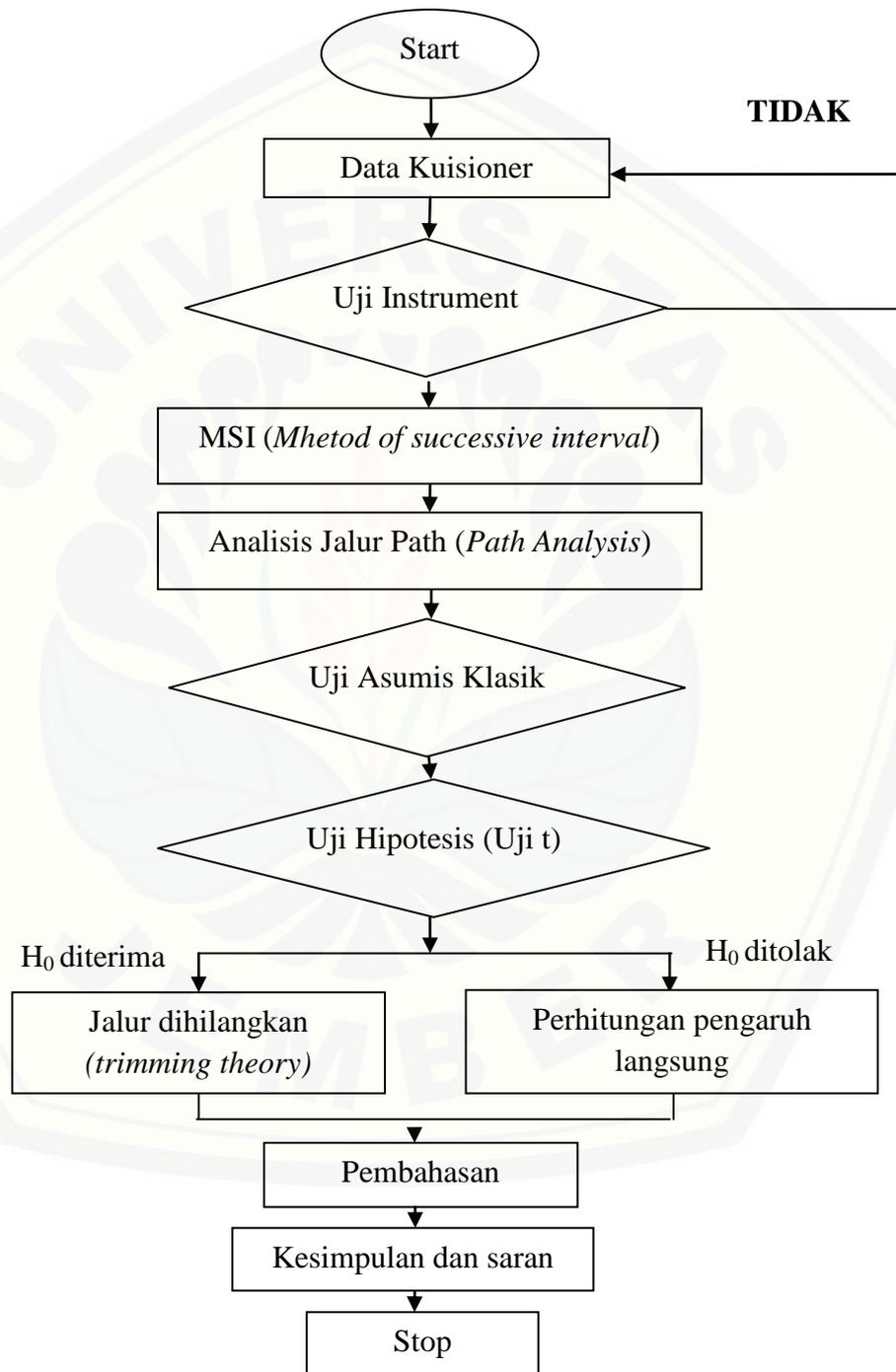
- a. merumuskan persamaan structural;
- b. menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi;
- c. menghitung koefisien jalur secara simultan;
- d. menghitung secara individual;
- e. menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. merangkum kedalam tabel; dan
- g. memaknai dan menyimpulkan.

Kemudian selanjutnya dilakukan perhitungan langsung. Perhitungan ini dilakukan apabila semua jalur sudah signifikan.

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DF)
 - 1) Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap motivasi (Z)
 $DE_{ZX_1} = X_1 \longrightarrow Z$
 - 2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap Motivasi (Z)
 $DE_{ZX_2} = X_2 \longrightarrow Z$
 - 3) Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
 $DE_{YX_1} = X_1 \longrightarrow Y$
 - 4) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y)
 $DE_{YX_2} = X_2 \longrightarrow Y$
 - 5) Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)
 $DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)
 - 1) Pengaruh variabel Stress Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui melalui motivasi (Z)
 $IE_{X_1YZ} = X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$
 - 2) Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)
 $IE_{X_2YZ} = X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$

3.14 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah menunjukkan alur atau proses dalam menyelesaikan penelitian ini. Adapun urutan pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, tahap awal persiapan penelitian
- b. Data kuisisioner, tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan penelitian melalui penyebaran kuisisioner berupa pernyataan-pernyataan tertulis dari responden.
- c. Uji instrumen, terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana keandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
 - 1) Tidak, artinya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada proses sebelumnya
 - 2) Ya, artinya apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada proses selanjutnya
- d. MSI, yaitu tahap mentransformasi data ordinal menjadi data interval.
- e. Analisis jalur, untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- f. Uji asumsi klasik, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.
- g. Uji hipotesis t, dilakukan untuk menguji signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Uji t dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:
 - 1) Berdasarkan perhitungan Uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*trimming theory*)
 - 2) Jalur yang terbukti signifikan pada Uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung.
- h. Pembahasan, memberi penjelasan terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.
- i. Kesimpulan, setelah hasil penelitian sudah diketahui maka dapat ditarik kesimpulan dan saran.
- j. Stop, kegiatan penelitian telah berakhir.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung . Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin menurun.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung . Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin meningkat.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung . Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung . Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diterima perawat maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat.
- e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini mebukitkan bahwa semakin tinggi Motivasi perawat maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat.

5.2 Saran

- a. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi stres yang dialami perawat. Dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai, memotivasi perawat, menjalin hubungan yang baik dengan perawat dapat menekan serta meminimalisir stres yang dialami oleh perawat.
- b. Pihak manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung hendaknya lebih mendorong motivasi perawat dalam bekerja dengan cara sering menjalin komunikasi yang baik dengan para perawat serta membimbing perawat agar bekerja secara optimal, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melakukan briefing rutin sebelum perawat melanjutkan kembali pekerjaannya melayani pasien dan dilakukan evaluasi rutin untuk mengetahui perkembangan yang sedang terjadi sehingga apa bila ada masalah atau kendala yang dihadapi perawat dapat diatasi dengan cepat.
- c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistika Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Danim, sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta.
- Dongoran. Johnson. 2001. *Komitmen Organisasi Dua Sisi Sebuah Koin*. Vol. VII No.1. Dian Ekonomi.
- Dwi, Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Eva, Nuria Arivin. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT.Gading Mas Indonesian Tobacco Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Gienardy. Melda. 2013. *Pengaruh lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study pada PT Bank Panin Sulawesi Tengah)*. Tesis. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:PT.Bumi Askara.
- _____ 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta:CV.Andi Offset.
- Kusuma, P. C., K. Raharjo dan A. Prasetya. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Study pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT.Retika Adi Tama.
- _____ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Rosda

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noviansyah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minangan Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Universitas Sriwijaya.
- Rama, Diva Yoga. 2014. *Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Riduwan, dan Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Rohmawati. 2012. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kantor Wilayah II Cabang Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Santoso, S. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. dan Rffendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani, Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vithzal, Rivai dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi S-1 Manajemen di Universitas Jember. Peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang anda berikan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan pribadi jawaban Bapak/Ibu/Sdr dan tidak akan dipublikasikan.

Demikian saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam pengisian kuesioner ini.

Peneliti

Gilang Gusti Pamungkas

120810201128

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden :(di isi oleh peneliti)
- b. Jenis Kelamin : (Pria / Wanita).*coret yang tidak perlu
- c. Umur :tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Status Perkawinan : (Menikah / Belum menikah). *coret yang tidak perlu
- f. Lama bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas anda (identitas di jamin kerahasiannya oleh peneliti)
- b. Berilah jawaban dengan tanda centang (v) pada kolom yang sudah disediakan.
- c. Berilah jawaban yang sesuai dengan apa yang anda alami agar peneliti mendapatkan data yang akurat.
- d. Pilihann jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KUISIONERA. Variabel Stres Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Masalah yang terjadi diluar perusahaan dapat memengaruhi dan menghambat pekerjaan saya.					
2	Kebijakan atau peraturan perusahaan membuat saya merasa tertekan.					
3	Perselisihan dan masalah dengan rekan kerja di dalam perusahaan membuat saya merasa terganggu.					
4	Saya merasa bosan dan malas dengan pekerjaan saya.					

B. Variabel Kompensasi (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan dan di bayarkan tepat waktu.					
2	Beban pekerjaan saya lebih dari biasanya, sehingga perusahaan memberikan insentif berupa bonus.					
3	Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai kepada saya.					
4	Perusahaan mempunyai sarana dan prasarana atau fasilitas kantor yang memadai.					

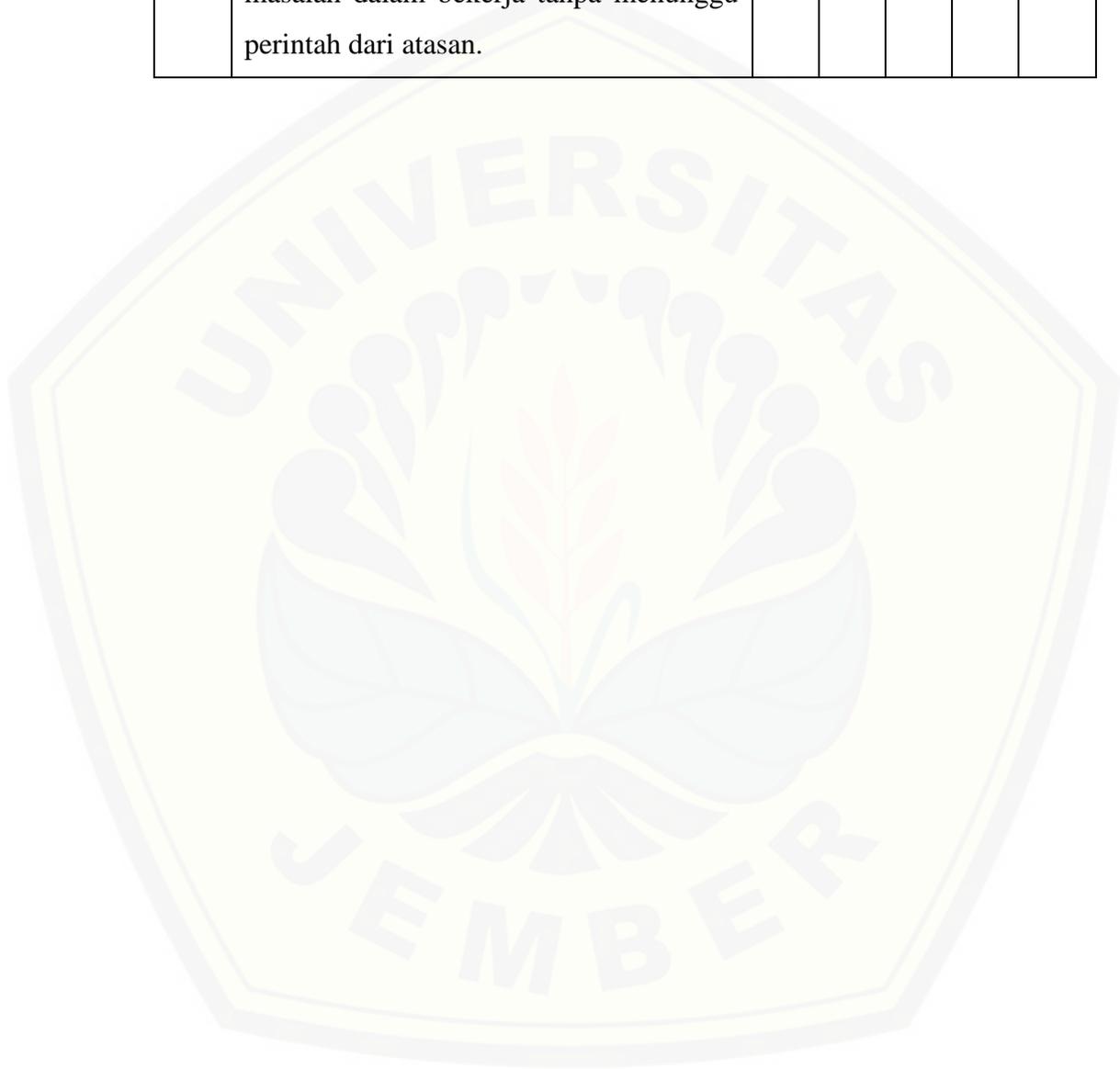
C. Variabel Motivasi (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berkeinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya merasa senang dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Saya merasa memiliki peran yang penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu berkeinginan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya selalu berkeinginan mengerjakan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.					

D. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Hasil kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
2	Beban kerja yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya, sehingga pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					

4	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saya sehingga pekerjaan yang saya lakukan menjadi lebih baik.					
5	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.					



LAMPIRAN 2. REKAPITULASI KUISIONER DAN MSI

NO	X1				JUM LAH	X2				JUML AH	Z					JUML AH	Y					JUML AH
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	15	4	5	3	4	16	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	3	18
2	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	4	4	4	3	4	19	4	2	4	1	4	15
3	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	3	4	2	4	17
4	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23	5	3	4	3	4	19
5	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
6	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19
7	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	3	4	4	5	20	3	2	4	3	4	16
8	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
9	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13
10	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
11	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
12	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
13	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
14	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
15	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
16	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	23	4	5	3	5	4	21
17	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18
18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	3	5	4	5	22	4	3	5	2	5	19
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	5	4	4	17	3	4	3	4	14	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	5	19
21	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	5	2	4	18
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
23	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	18	4	3	4	4	5	20
28	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	3	2	4	16
29	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	5	5	4	4	4	22	3	4	3	2	3	15
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
31	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	5	5	5	3	4	22	4	3	3	2	3	15
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
33	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	4	4	22	3	2	5	5	4	19
34	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
35	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	3	17
36	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

38	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22
39	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
40	5	4	3	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23
41	3	4	5	4	16	4	3	4	3	14	3	4	3	5	3	18	3	4	3	3	3	16
42	4	4	3	3	14	5	4	5	4	18	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23
43	3	3	4	4	14	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22
44	5	4	3	3	15	5	4	5	5	19	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22
45	3	4	3	3	13	5	5	4	4	18	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
46	3	3	4	3	13	5	5	4	5	19	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22
47	3	3	3	3	12	5	5	5	4	19	3	4	5	5	4	21	4	4	4	5	4	21
48	3	3	4	5	15	4	5	5	4	18	3	3	4	3	3	16	4	3	5	4	4	20
49	3	3	4	3	13	4	4	5	5	18	3	5	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
50	3	3	4	5	15	4	4	5	4	17	5	3	5	4	4	21	4	4	3	5	5	21
51	4	3	3	4	14	4	4	5	4	17	3	4	5	5	4	21	3	4	3	4	4	18
52	4	5	3	3	15	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
53	3	4	3	4	14	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
54	3	3	4	3	13	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
55	3	4	3	3	13	5	5	5	4	19	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
56	3	5	3	3	14	5	3	4	5	17	4	5	4	5	5	23	3	4	4	5	3	19
57	4	3	3	3	13	4	4	5	4	17	3	4	5	5	4	21	4	5	5	4	4	22
58	4	4	3	4	15	5	4	5	4	18	3	4	4	4	5	20	4	4	5	4	4	21
59	3	3	5	4	15	4	4	5	3	16	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19
60	3	4	3	3	13	5	4	3	5	17	4	3	5	5	4	21	3	4	5	4	4	20
61	4	5	3	3	15	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	5	22
62	3	3	3	3	12	4	5	5	4	18	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
63	3	3	3	4	13	5	4	5	5	19	3	4	5	4	5	21	4	5	4	5	5	23
64	4	5	3	3	15	5	5	4	5	19	4	3	5	5	5	22	5	4	3	4	5	21
65	3	3	3	3	12	5	4	4	5	18	4	3	5	3	5	20	4	5	3	4	4	20
66	3	3	3	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
67	3	3	5	4	15	4	5	3	5	17	3	4	4	5	4	20	5	5	4	5	4	23
68	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
69	5	4	3	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	5	23
70	5	4	3	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	5	23
71	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
72	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	4	22
73	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
74	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	18
75	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18
76	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22
77	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	5	4	19	3	4	4	4	4	19
78	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22

79	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
80	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	18
81	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	3	17
82	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22



Successive Interval

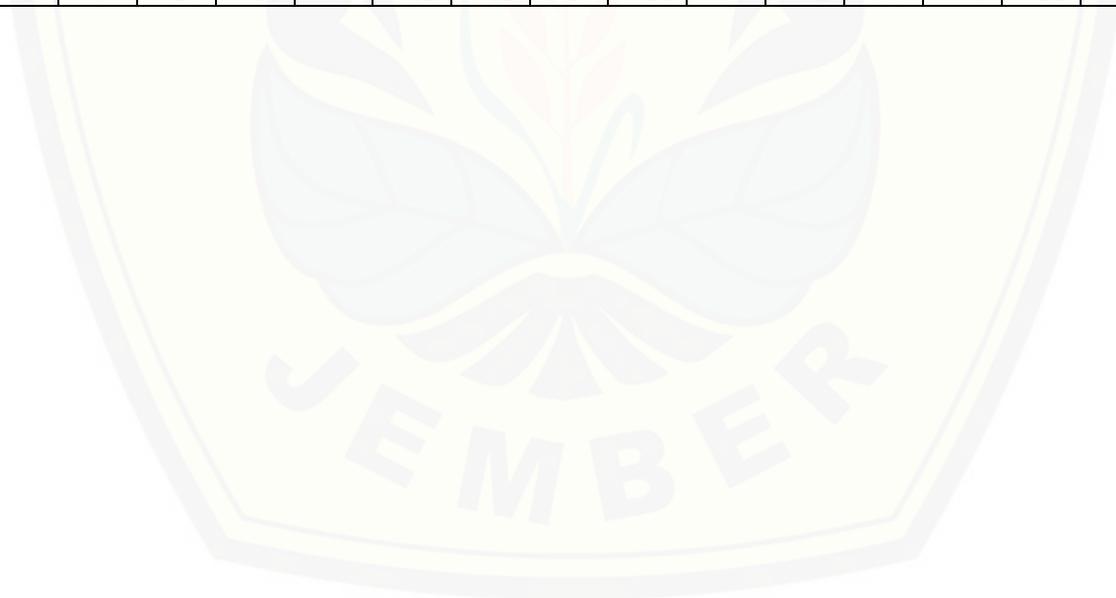
4	4	4	3	15	4	5	3	4	16	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	3	18
2.2 29	2.3 13	2.3 29	1.0 00	2.6 66	2.3 20	4.0 30	1.0 00	2.8 42	3.1 42	2.2 48	1.0 00	1.0 00	2.0 84	2.4 36	1.6 73	3.5 12	1.0 00	3.8 83	3.6 61	1.0 00	2.9 96
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	1.0 00	2.5 44	1.0 00	1.0 00	1.6 11	2.2 48	3.5 14	2.4 33	2.0 84	2.4 36	2.4 17	3.5 12	1.0 00	2.4 46	1.0 00	2.3 89	1.6 99
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	1.0 00	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.4 17	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
3.4 15	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.6 58	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	3.5 14	3.8 59	3.3 10	3.8 66	4.4 97	4.9 13	2.0 28	2.4 46	2.9 18	2.3 89	3.3 17
3.4 15	3.6 36	2.3 29	3.7 00	4.5 07	2.3 20	2.5 44	3.6 10	4.4 87	4.2 34	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	1.0 00	2.4 17	3.5 12	2.0 28	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.5 95	1.0 00	3.5 14	2.4 33	2.0 84	2.4 36	2.2 10	3.5 12	2.0 28	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	3.6 87	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.6 89	2.2 48	2.2 94	2.4 33	3.3 10	3.8 66	2.7 79	2.1 96	1.0 00	2.4 46	2.9 18	2.3 89	2.1 37
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
1.0 00	2.3 13	1.0 00	2.3 60	2.3 58	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.2 94	1.0 00	2.0 84	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.9 18	1.0 00	1.0 00
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	3.6 87	4.0 30	2.2 86	2.8 42	4.2 34	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	3.6 87	4.0 30	2.2 86	2.8 42	4.2 34	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	3.6 87	4.0 30	2.2 86	2.8 42	4.2 34	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	3.6 87	4.0 30	2.2 86	2.8 42	4.2 34	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.6 09
3.4 15	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.6 58	3.6 87	4.0 30	2.2 86	2.8 42	4.2 34	2.2 48	4.8 26	2.4 33	4.6 72	3.8 66	4.4 97	3.5 12	4.2 46	1.0 00	4.8 26	2.3 89	3.9 08
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.5 95	2.2 48	2.2 94	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.4 17	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.9 18	2.3 89	2.9 96

3.4 15	3.6 36	3.5 95	3.7 00	5.3 26	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	2.2 94	3.8 59	3.3 10	3.8 66	3.8 68	3.5 12	2.0 28	3.8 83	2.2 30	3.7 86	3.3 17
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	3.5 12	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.6 59
2.2 29	3.6 36	2.3 29	2.3 60	3.6 58	1.0 00	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.2 03	3.5 28	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.2 70	3.5 12	2.0 28	1.0 00	3.6 61	3.7 86	3.3 17
2.2 29	3.6 36	3.5 95	2.3 60	4.0 35	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	3.5 12	2.0 28	3.8 83	2.2 30	2.3 89	2.9 96
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	2.1 96	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
3.4 15	3.6 36	3.5 95	2.3 60	4.5 07	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	3.5 14	3.8 59	4.6 72	3.8 66	5.1 06	4.9 13	4.2 46	3.8 83	4.8 26	3.7 86	5.6 70
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	3.5 12	1.0 00	2.4 46	2.2 30	2.3 89	2.1 37
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.2 70	3.5 12	2.0 28	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.2 70	3.5 12	2.0 28	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	1.0 00	2.4 36	2.2 10	3.5 12	2.0 28	2.4 46	3.6 61	3.7 86	3.6 59
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.5 95	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	2.1 96	3.0 45	1.0 00	2.2 30	2.3 89	2.1 37
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.5 95	3.5 28	4.8 26	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.8 68	2.1 96	3.0 45	1.0 00	2.2 30	1.0 00	1.6 99
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	3.5 28	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	3.2 70	3.5 12	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.6 59
2.2 29	2.3 13	1.0 00	1.0 00	2.3 58	1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.8 42	1.6 11	3.5 28	4.8 26	3.8 59	2.0 84	2.4 36	3.8 68	3.5 12	2.0 28	1.0 00	2.2 30	1.0 00	1.6 99
3.4 15	3.6 36	3.5 95	3.7 00	5.3 26	3.6 87	4.0 30	3.6 10	4.4 87	5.7 87	3.5 28	4.8 26	3.8 59	4.6 72	3.8 66	5.9 44	4.9 13	3.0 45	3.8 83	4.8 26	3.7 86	5.1 47
2.2 29	3.6 36	3.5 95	3.7 00	4.5 07	3.6 87	4.0 30	3.6 10	4.4 87	5.7 87	3.5 28	3.5 14	3.8 59	3.3 10	2.4 36	3.8 68	2.1 96	1.0 00	3.8 83	4.8 26	2.3 89	3.3 17
3.4 15	2.3 13	3.5 95	3.7 00	4.5 07	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	2.4 36	3.2 70	3.5 12	3.0 45	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.2 61
1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.2 03	1.0 00	2.2 94	1.0 00	2.0 84	2.4 36	1.6 73	2.1 96	3.0 45	2.4 46	2.9 18	1.0 00	2.6 09
1.0	2.3	1.0	1.0	1.8	1.0	1.0	2.2	2.8	2.2	2.2	2.2	1.0	3.3	1.0	2.0	3.5	3.0	1.0	2.9	1.0	2.6

00	13	00	00	74	00	00	86	42	03	48	94	00	10	00	13	12	45	00	18	00	09
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	3.5 12	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.6 59
3.4 15	2.3 13	2.3 29	3.7 00	4.0 35	2.3 20	2.5 44	3.6 10	4.4 87	4.2 34	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	3.8 66	3.8 68	4.9 13	4.2 46	2.4 46	3.6 61	2.3 89	4.2 61
3.4 15	3.6 36	2.3 29	2.3 60	4.0 35	3.6 87	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.9 92	2.2 48	4.8 26	3.8 59	4.6 72	3.8 66	5.1 06	4.9 13	4.2 46	3.8 83	4.8 26	3.7 86	5.6 70
3.4 15	2.3 13	1.0 00	2.3 60	3.1 34	3.6 87	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.6 89	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	2.4 36	3.2 70	4.9 13	3.0 45	3.8 83	3.6 61	3.7 86	4.7 74
1.0 00	2.3 13	3.5 95	2.3 60	3.1 34	2.3 20	1.0 00	2.2 86	1.0 00	2.2 03	1.0 00	3.5 14	1.0 00	4.6 72	1.0 00	2.2 10	2.1 96	3.0 45	1.0 00	2.9 18	1.0 00	2.1 37
2.2 29	2.3 13	1.0 00	1.0 00	2.3 58	3.6 87	2.5 44	3.6 10	2.8 42	4.2 34	3.5 28	3.5 14	2.4 33	3.3 10	3.8 66	3.8 68	3.5 12	4.2 46	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.7 74
1.0 00	1.0 00	2.3 29	2.3 60	2.3 58	3.6 87	2.5 44	3.6 10	2.8 42	4.2 34	3.5 28	3.5 14	3.8 59	4.6 72	2.4 36	4.4 97	4.9 13	3.0 45	3.8 83	3.6 61	2.3 89	4.2 61
3.4 15	2.3 13	1.0 00	1.0 00	2.6 66	3.6 87	2.5 44	3.6 10	4.4 87	4.9 92	3.5 28	3.5 14	3.8 59	4.6 72	2.4 36	4.4 97	4.9 13	3.0 45	2.4 46	3.6 61	3.7 86	4.2 61
1.0 00	2.3 13	1.0 00	1.0 00	1.8 74	3.6 87	4.0 30	2.2 86	2.8 42	4.2 34	2.2 48	4.8 26	2.4 33	3.3 10	3.8 66	3.8 68	4.9 13	4.2 46	3.8 83	4.8 26	3.7 86	5.6 70
1.0 00	1.0 00	2.3 29	1.0 00	1.8 74	3.6 87	4.0 30	2.2 86	4.4 87	4.9 92	3.5 28	3.5 14	2.4 33	3.3 10	3.8 66	3.8 68	4.9 13	4.2 46	2.4 46	3.6 61	2.3 89	4.2 61
1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	3.6 87	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.9 92	1.0 00	3.5 14	3.8 59	4.6 72	2.4 36	3.2 70	3.5 12	3.0 45	2.4 46	4.8 26	2.3 89	3.9 08
1.0 00	1.0 00	2.3 29	3.7 00	2.6 66	2.3 20	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.2 34	1.0 00	2.2 94	2.4 33	2.0 84	1.0 00	1.6 73	3.5 12	2.0 28	3.8 83	3.6 61	2.3 89	3.6 59
1.0 00	1.0 00	2.3 29	1.0 00	1.8 74	2.3 20	2.5 44	3.6 10	4.4 87	4.2 34	1.0 00	4.8 26	3.8 59	3.3 10	2.4 36	3.2 70	4.9 13	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.9 08
1.0 00	1.0 00	2.3 29	3.7 00	2.6 66	2.3 20	2.5 44	3.6 10	2.8 42	3.6 89	3.5 28	2.2 94	3.8 59	3.3 10	2.4 36	3.2 70	3.5 12	3.0 45	1.0 00	4.8 26	3.7 86	3.9 08
2.2 29	1.0 00	1.0 00	2.3 60	2.3 58	2.3 20	2.5 44	3.6 10	2.8 42	3.6 89	1.0 00	3.5 14	3.8 59	4.6 72	2.4 36	3.2 70	2.1 96	3.0 45	1.0 00	3.6 61	2.3 89	2.9 96
2.2 29	3.6 36	1.0 00	1.0 00	2.6 66	3.6 87	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.9 92	2.2 48	4.8 26	2.4 33	4.6 72	3.8 66	4.4 97	3.5 12	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.6 59
1.0 00	2.3 13	1.0 00	2.3 60	2.3 58	2.3 20	2.5 44	3.6 10	4.4 87	4.2 34	3.5 28	4.8 26	2.4 33	4.6 72	3.8 66	5.1 06	4.9 13	3.0 45	3.8 83	4.8 26	3.7 86	5.1 47
1.0 00	1.0 00	2.3 29	1.0 00	1.8 74	2.3 20	4.0 30	2.2 86	4.4 87	4.2 34	2.2 48	4.8 26	3.8 59	3.3 10	3.8 66	4.4 97	3.5 12	4.2 46	2.4 46	4.8 26	2.3 89	4.2 61

1.0 00	2.3 13	1.0 00	1.0 00	1.8 74	3.6 87	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.9 92	2.2 48	4.8 26	3.8 59	3.3 10	3.8 66	4.4 97	3.5 12	4.2 46	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.7 74
1.0 00	3.6 36	1.0 00	1.0 00	2.3 58	3.6 87	1.0 00	2.2 86	4.4 87	3.6 89	2.2 48	4.8 26	2.4 33	4.6 72	3.8 66	4.4 97	2.1 96	3.0 45	2.4 46	4.8 26	1.0 00	3.3 17
2.2 29	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.8 74	2.3 20	2.5 44	3.6 10	2.8 42	3.6 89	1.0 00	3.5 14	3.8 59	4.6 72	2.4 36	3.2 70	3.5 12	4.2 46	3.8 83	3.6 61	2.3 89	4.2 61
2.2 29	2.3 13	1.0 00	2.3 60	2.6 66	3.6 87	2.5 44	3.6 10	2.8 42	4.2 34	1.0 00	3.5 14	2.4 33	3.3 10	3.8 66	2.7 79	3.5 12	3.0 45	3.8 83	3.6 61	2.3 89	3.9 08
1.0 00	1.0 00	3.5 95	2.3 60	2.6 66	2.3 20	2.5 44	3.6 10	1.0 00	3.1 42	1.0 00	3.5 14	3.8 59	3.3 10	2.4 36	2.7 79	2.1 96	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
1.0 00	2.3 13	1.0 00	1.0 00	1.8 74	3.6 87	2.5 44	1.0 00	4.4 87	3.6 89	2.2 48	2.2 94	3.8 59	4.6 72	2.4 36	3.2 70	2.1 96	3.0 45	3.8 83	3.6 61	2.3 89	3.6 59
2.2 29	3.6 36	1.0 00	1.0 00	2.6 66	3.6 87	2.5 44	3.6 10	2.8 42	4.2 34	2.2 48	3.5 14	3.8 59	4.6 72	2.4 36	3.8 68	3.5 12	4.2 46	2.4 46	3.6 61	3.7 86	4.2 61
1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.3 20	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.2 34	2.2 48	4.8 26	3.8 59	3.3 10	3.8 66	4.4 97	3.5 12	4.2 46	2.4 46	4.8 26	2.3 89	4.2 61
1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.3 60	1.8 74	3.6 87	2.5 44	3.6 10	4.4 87	4.9 92	1.0 00	3.5 14	3.8 59	3.3 10	3.8 66	3.2 70	3.5 12	4.2 46	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.7 74
2.2 29	3.6 36	1.0 00	1.0 00	2.6 66	3.6 87	4.0 30	2.2 86	4.4 87	4.9 92	2.2 48	2.2 94	3.8 59	4.6 72	3.8 66	3.8 68	4.9 13	3.0 45	1.0 00	3.6 61	3.7 86	3.9 08
1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	3.6 87	2.5 44	2.2 86	4.4 87	4.2 34	2.2 48	2.2 94	3.8 59	2.0 84	3.8 66	2.7 79	3.5 12	4.2 46	1.0 00	3.6 61	2.3 89	3.6 59
1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.3 60	1.8 74	3.6 87	2.5 44	3.6 10	2.8 42	4.2 34	3.5 28	3.5 14	3.8 59	4.6 72	3.8 66	5.1 06	4.9 13	3.0 45	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.7 74
1.0 00	1.0 00	3.5 95	2.3 60	2.6 66	2.3 20	4.0 30	1.0 00	4.4 87	3.6 89	1.0 00	3.5 14	2.4 33	4.6 72	2.4 36	2.7 79	4.9 13	4.2 46	2.4 46	4.8 26	2.3 89	4.7 74
3.4 15	2.3 13	3.5 95	3.7 00	4.5 07	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	2.4 36	3.2 70	3.5 12	3.0 45	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.2 61
3.4 15	2.3 13	1.0 00	2.3 60	3.1 34	3.6 87	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.6 89	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	3.8 66	3.2 70	4.9 13	3.0 45	3.8 83	3.6 61	3.7 86	4.7 74
3.4 15	2.3 13	1.0 00	2.3 60	3.1 34	3.6 87	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.6 89	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	3.8 66	3.2 70	4.9 13	3.0 45	3.8 83	3.6 61	3.7 86	4.7 74
3.4 15	3.6 36	2.3 29	2.3 60	4.0 35	3.6 87	4.0 30	3.6 10	4.4 87	5.7 87	2.2 48	4.8 26	3.8 59	4.6 72	3.8 66	5.1 06	4.9 13	4.2 46	3.8 83	4.8 26	3.7 86	5.6 70
3.4 15	2.3 13	2.3 29	3.7 00	4.0 35	2.3 20	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.2 34	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	3.8 66	3.8 68	3.5 12	4.2 46	3.8 83	3.6 61	2.3 89	4.2 61
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 29	3.1 35	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	3.5 12	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.6 59

29	13	29	60	34	20	44	86	42	42	48	14	33	10	36	79	12	45	46	61	89	59
1.0 00	2.3 13	1.0 00	1.0 00	1.8 74	1.0 00	1.0 00	2.2 86	2.8 42	2.2 03	2.2 48	2.2 94	1.0 00	3.3 10	1.0 00	2.0 13	3.5 12	3.0 45	2.4 46	2.9 18	1.0 00	2.9 96
1.0 00	2.3 13	1.0 00	1.0 00	1.8 74	1.0 00	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.2 03	1.0 00	2.2 94	1.0 00	2.0 84	1.0 00	1.0 00	3.5 12	2.0 28	2.4 46	2.9 18	2.3 89	2.9 96
3.4 15	2.3 13	3.5 95	3.7 00	4.5 07	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	4.8 26	2.4 33	4.6 72	2.4 36	3.8 68	3.5 12	3.0 45	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.2 61
1.0 00	2.3 13	1.0 00	2.3 60	2.3 58	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	1.0 00	2.2 94	2.4 33	4.6 72	2.4 36	2.4 17	2.1 96	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.3 17
3.4 15	2.3 13	2.3 29	3.7 00	4.0 35	2.3 20	4.0 30	3.6 10	2.8 42	4.2 34	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	3.8 66	3.8 68	4.9 13	4.2 46	2.4 46	3.6 61	2.3 89	4.2 61
2.2 29	2.3 13	2.3 29	2.3 60	3.1 34	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	3.3 10	2.4 36	2.7 79	3.5 12	3.0 45	2.4 46	3.6 61	2.3 89	3.6 59
1.0 00	2.3 13	1.0 00	1.0 00	1.8 74	1.0 00	1.0 00	2.2 86	2.8 42	2.2 03	2.2 48	2.2 94	1.0 00	3.3 10	1.0 00	2.0 13	3.5 12	3.0 45	2.4 46	2.9 18	1.0 00	2.9 96
1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	1.0 00	2.5 44	1.0 00	2.8 42	2.2 03	1.0 00	2.2 94	1.0 00	2.0 84	2.4 36	1.6 73	2.1 96	3.0 45	2.4 46	2.9 18	1.0 00	2.6 09
3.4 15	2.3 13	3.5 95	3.7 00	4.5 07	2.3 20	2.5 44	2.2 86	2.8 42	3.1 42	2.2 48	3.5 14	2.4 33	4.6 72	2.4 36	3.2 70	3.5 12	3.0 45	2.4 46	4.8 26	3.7 86	4.2 61



LAMPIRAN 3. KARAKTERISTIK RESPONDEN**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	26	31.7	31.7	31.7
Wanita	56	68.3	68.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23.00	1	1.2	1.2	1.2
24.00	2	2.4	2.4	3.7
27.00	3	3.7	3.7	7.3
29.00	2	2.4	2.4	9.8
31.00	3	3.7	3.7	13.4
32.00	2	2.4	2.4	15.9
33.00	1	1.2	1.2	17.1
34.00	4	4.9	4.9	22.0
36.00	2	2.4	2.4	24.4
37.00	2	2.4	2.4	26.8
38.00	7	8.5	8.5	35.4
39.00	2	2.4	2.4	37.8
40.00	4	4.9	4.9	42.7
41.00	1	1.2	1.2	43.9
42.00	4	4.9	4.9	48.8
43.00	3	3.7	3.7	52.4
44.00	4	4.9	4.9	57.3
45.00	2	2.4	2.4	59.8
46.00	10	12.2	12.2	72.0
47.00	4	4.9	4.9	76.8
49.00	2	2.4	2.4	79.3
50.00	3	3.7	3.7	82.9
51.00	4	4.9	4.9	87.8

53.00	2	2.4	2.4	90.2
54.00	5	6.1	6.1	96.3
55.00	2	2.4	2.4	98.8
57.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	58	70.7	70.7	70.7
	S1	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	8	9.8	9.8	9.8
	Kawin	74	90.2	90.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	1	1.2	1.2	3.7
	5.00	3	3.7	3.7	7.3
	6.00	7	8.5	8.5	15.9
	7.00	2	2.4	2.4	18.3
	9.00	5	6.1	6.1	24.4
	10.00	2	2.4	2.4	26.8
	11.00	6	7.3	7.3	34.1
	13.00	5	6.1	6.1	40.2
	14.00	6	7.3	7.3	47.6
	15.00	5	6.1	6.1	53.7
	16.00	3	3.7	3.7	57.3
	17.00	4	4.9	4.9	62.2
	18.00	5	6.1	6.1	68.3
	19.00	6	7.3	7.3	75.6
	20.00	7	8.5	8.5	84.1
	21.00	3	3.7	3.7	87.8
	22.00	3	3.7	3.7	91.5
	23.00	2	2.4	2.4	93.9
	24.00	2	2.4	2.4	96.3
	25.00	1	1.2	1.2	97.6
	26.00	1	1.2	1.2	98.8
	27.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. JAWABAN RESPONDEN**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	32.9	32.9	32.9
	4.00	36	43.9	43.9	76.8
	5.00	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	20.7	20.7	20.7
	4.00	44	53.7	53.7	74.4
	5.00	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	36.6	36.6	36.6
	4.00	40	48.8	48.8	85.4
	5.00	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	29.3	29.3	29.3
	4.00	45	54.9	54.9	84.1
	5.00	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.2	12.2	12.2
	4.00	42	51.2	51.2	63.4
	5.00	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.5	8.5	8.5
	4.00	52	63.4	63.4	72.0
	5.00	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	17.1	17.1	17.1
	4.00	42	51.2	51.2	68.3
	5.00	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.9	4.9	4.9
	4.00	62	75.6	75.6	80.5
	5.00	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	20.7	20.7	20.7
	4.00	40	48.8	48.8	69.5
	5.00	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	16	19.5	19.5	20.7
	4.00	43	52.4	52.4	73.2
	5.00	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.0	11.0	11.0
	4.00	48	58.5	58.5	69.5
	5.00	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	10	12.2	12.2	13.4
	4.00	43	52.4	52.4	65.9
	5.00	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.8	9.8	9.8
	4.00	47	57.3	57.3	67.1
	5.00	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	13	15.9	15.9	17.1
	4.00	49	59.8	59.8	76.8
	5.00	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.3	7.3	7.3
	3.00	21	25.6	25.6	32.9
	4.00	37	45.1	45.1	78.0
	5.00	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.6	14.6	14.6
	4.00	51	62.2	62.2	76.8
	5.00	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	14	17.1	17.1	18.3
	3.00	11	13.4	13.4	31.7
	4.00	34	41.5	41.5	73.2
	5.00	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.4	13.4	13.4
	4.00	47	57.3	57.3	70.7
	5.00	24	29.3	29.3	100.0
Total		82	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.493**	.392**	.547**	.818**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82
X1.2 Pearson Correlation	.493**	1	.234*	.206	.643**
Sig. (2-tailed)	.000		.034	.064	.000
N	82	82	82	82	82
X1.3 Pearson Correlation	.392**	.234*	1	.669**	.754**
Sig. (2-tailed)	.000	.034		.000	.000
N	82	82	82	82	82
X1.4 Pearson Correlation	.547**	.206	.669**	1	.797**
Sig. (2-tailed)	.000	.064	.000		.000
N	82	82	82	82	82
X1 Pearson Correlation	.818**	.643**	.754**	.797**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82

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

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.524**	.466**	.358**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	.524**	1	.270*	.256*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.021	.000
	N	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	.466**	.270*	1	.236*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.033	.000
	N	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	.358**	.256*	.236*	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.033		.000
	N	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.836**	.707**	.727**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82

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

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

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.328**	.209	.086	.229*	.581**
Sig. (2-tailed)		.003	.060	.443	.038	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.2 Pearson Correlation	.328**	1	.312**	.278*	.338**	.702**
Sig. (2-tailed)	.003		.004	.011	.002	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.3 Pearson Correlation	.209	.312**	1	.343**	.498**	.697**
Sig. (2-tailed)	.060	.004		.002	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.4 Pearson Correlation	.086	.278*	.343**	1	.298**	.613**
Sig. (2-tailed)	.443	.011	.002		.006	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.5 Pearson Correlation	.229*	.338**	.498**	.298**	1	.697**
Sig. (2-tailed)	.038	.002	.000	.006		.000
N	82	82	82	82	82	82
Z Pearson Correlation	.581**	.702**	.697**	.613**	.697**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.339**	.384**	.277*	.535**	.677**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.012	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82
Y.2 Pearson Correlation	.339**	1	.053	.592**	.278*	.715**
Sig. (2-tailed)	.002		.634	.000	.011	.000
N	82	82	82	82	82	82
Y.3 Pearson Correlation	.384**	.053	1	.220*	.313**	.499**
Sig. (2-tailed)	.000	.634		.047	.004	.000
N	82	82	82	82	82	82
Y.4 Pearson Correlation	.277*	.592**	.220*	1	.473**	.815**
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.047		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82
Y.5 Pearson Correlation	.535**	.278*	.313**	.473**	1	.715**
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.004	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82
Y Pearson Correlation	.677**	.715**	.499**	.815**	.715**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82

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

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

b. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

LAMPIRAN 6. ANALISIS PATH

X ke Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.483	1.58342

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.528	2	97.264	38.794	.000 ^b
	Residual	198.069	79	2.507		
	Total	392.598	81			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.300	2.052		1.608	.112
	X1	-.253	.084	-.241	-2.998	.004
	X2	.308	.102	.237	3.933	.000

a. Dependent Variable: Z

X+Z ke Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.693	1.19763

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.818	3	88.939	62.008	.000 ^b
	Residual	111.877	78	1.434		
	Total	378.695	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.180	1.577		.748	.457
	X1	-.240	.067	-.136	-2.083	.041
	X2	.317	.103	.255	3.073	.003
	Z	.590	.085	.601	6.937	.000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

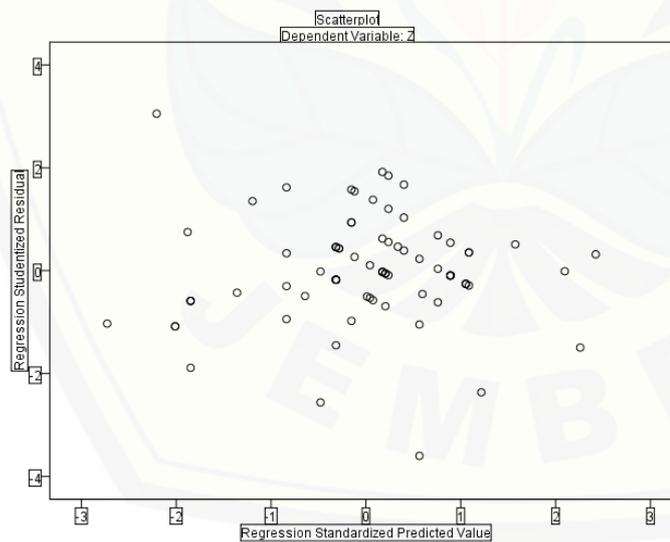
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.180	1.577		.748	.457		
X1	-.240	.067	-.136	-2.083	.041	.888	1.126
X2	.317	.103	.255	3.073	.003	.551	1.816
Z	.590	.085	.601	6.937	.000	.505	1.982

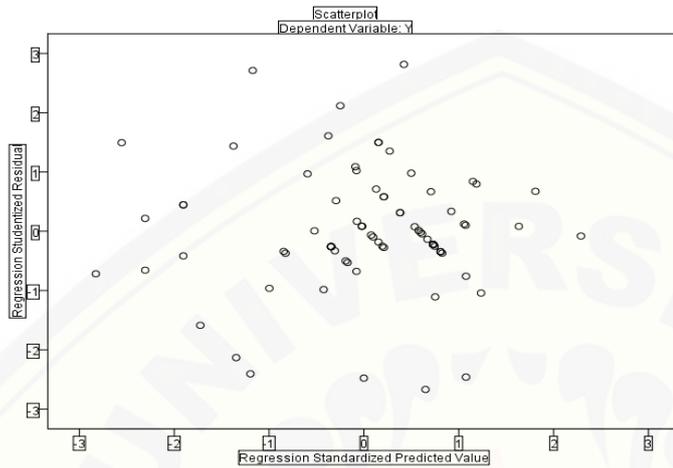
a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

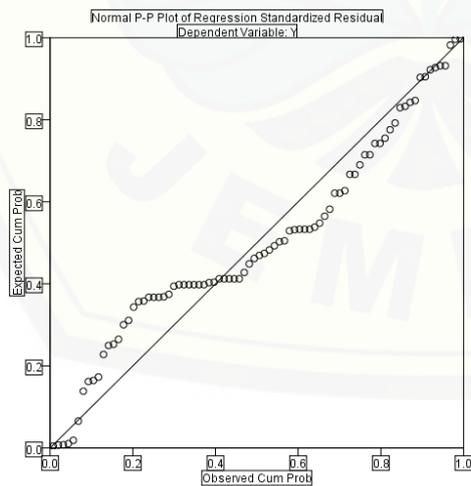
X ke Z



X, Z ke Y



c. Uji Normalitas Model



LAMPIRAN 8. UJI HIPOTESIS**a. Uji t**

X ke Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.300	2.052		1.608	.112
	X1	-.253	.084	-.241	-2.998	.004
	X2	.308	.102	.237	3.933	.000

a. Dependent Variable: Z

X,Z ke Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.180	1.577		.748	.457
	X1	-.240	.067	-.136	-2.083	.041
	X2	.317	.103	.255	3.073	.003
	Z	.590	.085	.601	6.937	.000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9. Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 10. tTabel

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67736	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669