

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

Sampel dalam penelitian sebanyak 60 responden. Dari 60 responden kuisisioner yang disebarkan hanya 49 kuisisioner yang diterima kembali oleh peneliti (respon rate 81,6%). Dari 49 kuisisioner yang diterima hanya 42 kuisisioner yang dapat diolah (70%), 7 kuisisioner tidak dapat diolah karena jawaban dari responden tidak lengkap (11,6%) dan 11 kuisisioner tidak dikembalikan/tidak direspon (18,3%). Sampel tersebut dirincikan melalui tingkat pengembalian kuisisioner disajikan dalam rincian tingkat pengembalian kuisisioner yang disajikan pada table 4.1

Tabel 4.1
Rincian Tingkat Pengembalian Kuisisioner

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Kuisisioner yang disebarkan	60	100%
2	Kuisisioner yang tidak direspon	11	18,3%
3	Kuisisioner yang direspon	49	81,6%
4	Kuisisioner yang gugur (tidak lengkap)	7	11,6%
5	Kuisisioner yang diolah	42	70%

Sumber : Data Primer diolah 2011

4.2 Profil Responden

Dari 60 kuisisioner yang dapat diolah didapat gambaran umur responden yang terinci pada tabel 4.2. Jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak Dilihat dari jenis kelamin para responden Laki-Laki 8 orang (19%) dan Perempuan 34 orang (80,9%).

Ditinjau dari umur rata-rata responden adalah berada pada kisaran umur 20-30 tahun sebanyak 6 orang (14,2%), kisaran umur 31-40 tahun sebanyak 14 orang (33,3%), kisaran umur 41-50 tahun sebanyak 18 orang (42,8%), sedangkan umur 51 ke atas sebanyak 4 orang (9,5%). Adapun tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA sebanyak 5 orang (11,9%), Diploma (D3) sebanyak 9 orang (37,5%), Sarjana (S1) sebanyak 28 orang (66,6%). Selain itu seluruh responden menduduki jabatan sebagai bendahara Koperasi sebanyak 60 orang (100%). Adapun rincian mengenai deskripsi responden disajikan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	1) Laki-Laki 2) Perempuan	8 34	19% 80,9%
2	Umur		
	1) 20-30 th	6	14,2%
	2) 31-40 th	14	33,3%
	3) 41-50 th	18	42,8%
	4) 51 th>	4	9,5%
3	Pendidikan		
	1) SMA	5	11,9%
	2) D3	9	37,5%
	3) S1	28	66,6%
4	Jabatan		
	1) Bendahara Koperasi	60	100%

Sumber : Data Primer diolah 2011

4.3 Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian digunakan tabel deskripsi statistik sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Deskriptif Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Stres Kerja	42	22	35	29,43	3,833
Motivasi	42	16	30	24,31	3,516
Kinerja Bendahara	42	20	39	31,60	4,768

Sumber: Data Primer diolah 2011

Berdasarkan pemrosesan dengan SPSS untuk memperoleh hasil statistik deskriptif masing-masing variabel dependen maupun independen. Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat untuk kelompok seluruh sampel penelitian, jumlah observasi penelitian (N) adalah 42 observasi. Rata-rata nilai stres kerja memiliki nilai sebesar 29,43 dengan standar deviasi sebesar 3,833. Nilai rata-rata sebesar 29,43 artinya selama periode penelitian rata-rata nilai stres kerja adalah 29,43. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,833 artinya selama periode penelitian, ukuran penyebaran dari variabel nilai stres kerja adalah 3,833. Sementara masing-masing nilai maksimum dan minimumnya nilai stres kerja adalah 35 dan 22.

Untuk variabel motivasi memiliki rata-rata sebesar 24,31 dengan standar deviasi sebesar 3,516. Nilai rata-rata sebesar 24,31 artinya selama periode penelitian rata-rata nilai motivasi adalah 24,31. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,516 artinya selama periode penelitian, ukuran penyebaran dari variabel motivasi adalah sebesar 3,516. Sementara masing-masing nilai maksimum dan minimumnya adalah 30 dan 16.

Untuk variabel kinerja bendahara memiliki rata-rata sebesar 31,60 dengan standar deviasi sebesar 4,768. Nilai rata-rata sebesar 31,60 artinya selama periode penelitian rata-

rata kinerja bendahara adalah 31,60. Sedangkan standar deviasi sebesar 4,768 artinya selama periode penelitian, ukuran penyebaran dari variabel kinerja bendahara adalah sebesar 4,768. Sementara masing-masing nilai maksimum dan minimumnya adalah 39 dan 20.

4.4 Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini digunakan uji validitas yaitu *Pearson Correlation* dan uji reliabilitas yaitu *Cronbach's alpha*. Berikut ini hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,5 dengan tingkat signifikan (α) < 0,05 (Ghozali dan Imam,2005) atau nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Hasil uji validitas variabel penelitian ini diilustrasikan pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Stres Kerja	0,304	0,788-0,847	Valid
Motivasi	0,304	0,856-0,889	Valid
Kinerja Bendahara	0,304	0,904-0,833	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2011

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana dirangkum pada tabel di 4.4 di atas, terlihat bahwa nilai r-hitung > r-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, motivasi, dan kinerja bendahara adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengukur sejauh mana instrument yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil konsisten. Dalam konteks penelitian ini reliabilitas instrument yang digunakan diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Suatu pengukuran dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama atau lebih dari 0,6 dengan signifikansi $\alpha = 0,06$

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap instrument penelitian, diperoleh hasil sebagaimana terangkum pada Tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,795	Reliabel
Motivasi	0,809	Reliabel
Kinerja Bendahara	0,794	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2011

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 di atas, seluruh nilai koefisien *Cronbach's alpha* $> 0,6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah *reliable* (handal).

4.5 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, dan uji multikolinearitas.

Berikut ini disajikan hasil masing-masing uji asumsi tersebut.

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* Pada alpha sebesar 5%, jika nilai signifikan

dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* lebih dari 0,05 (5%) berarti data terdistribusi normal (Ghozali dan Imam, 2005)

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap instrument penelitian, diperoleh hasil sebagaimana terangkum pada tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov test</i>	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
Stres Kerja	1,031	0,238	Normal
Motivasi	1,351	0,058	Normal
Kinerja Bendahara	1,059	0,212	Normal

Sumber : Data Primer diolah 2011

Berdasarkan hasil uji normalitas sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yaitu stres kerja, motivasi dan kinerja bendahara berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Yaitu menganalisis matriks korelasi-variabel bebas, dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* tidak lebih dari 10

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terhadap instrument penelitian, diperoleh hasil sebagaimana terangkum pada tabel 4.7, tampak bahwa nilai *VIF* berada pada 4,320, artinya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel yang diteliti.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance
Stres Kerja	4,320	0,231
Motivasi	4,320	0,231

Sumber : Data Primer diolah 2011

4.6 Analisis Regresi

4.6.1 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS, diperoleh diskripsi statistik seperti terlihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Statistik Regresi Linier Berganda

Rincian	Koefisien	t-hitung	Sig	Keterangan
Stres Kerja	1,042	11,947	0,000	Signifikan
Motivasi	0,212	2,231	0,032	Signifikan
a = -4,223 R = 0,978 R ² = 0,956				

Sumber : Data Primer diolah 2011

Dengan demikian berdasarkan data pada Tabel 4.8, hubungan antara variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel tak bebas Kinerja Bendahara (Y1) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_1 = -4,223 + 1,042X_1 + 0,212X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah:

- a) Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 1,042 menunjukkan bahwa Stres Kerja secara positif meningkatkan kinerja bendahara pada KPN Se Kota Bengkulu, dengan asumsi *Ceteris paribus* (hal-hal lainnya tetap sama). Hal ini berarti setiap peningkatan Stres Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Bendahara pada KPN Se Kota Bengkulu akan meningkat sebesar 1,042 dengan asumsi *Ceteris paribus* (hal-hal lainnya tetap sama).
- b) Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,212 menunjukkan bahwa motivasi secara positif meningkatkan Kinerja Bendahara pada KPN Se Kota Bengkulu, dengan asumsi *Ceteris paribus* (hal-hal lainnya tetap sama). Hal ini berarti setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja Bendahara pada KPN Se Kota Bengkulu akan meningkat sebesar 0,212 dengan asumsi *Ceteris paribus* (hal-hal lainnya tetap sama).

Dengan semua variabel yang di uji Stres Kerja dan Motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja bendahara dengan nilai signifikan dan nilai t masing-masing 0,000 dan 0,032 ($\text{sig} < 0,005$)

4.6.1.1 Analisis Koefisien Determinasi

Pada tabel 4.8 tampak nilai $R = 0,978$, artinya terdapat hubungan yang relative kuat antara stres kerja dan motivasi dengan kinerja bendahara. Sementara itu nilai $R^2 = 0,956$ mengungkapkan bahwa 95,6 persen kinerja bendahara dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi, sedangkan 4,4 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

4.6.1.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diduga sebelumnya diterima atau ditolak. Jika hipotesis ditolak berarti variabel Stres Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bendahara. Sebaliknya, jika hipotesis diterima berarti variabel Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Bendahara. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan maupun secara parsial.

1. Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara secara simultan. Prosedur pengujiannya adalah:

Jika probabilitas sig < alpha 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika probabilitas sig > alpha 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Deskripsi statistik untuk uji F dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Statistik Uji F Regresi Linier Berganda

Rincian	Jumlah Kuadrat	df	F-hitung	Sig	Keterangan
Regresi	890,764	2	420,023	0,000	Signifikan
Residual	41,355	39			
Total	932,119	41			

Sumber : Data Primer diolah 2011

Uji hipotesis secara simultan pada pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara dengan alpha 5 persen dinyatakan sebagai berikut:

Ho : Secara simultan Stres Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara

Ha : Secara simultan Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara

Berdasarkan Tabel 4.9 tampak bahwa probabilitas sig 0,000 < 0,05, berarti hasil uji hipotesis menolak Ho dan menerima Ha. Artinya, secara simultan Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara.

2. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara secara parsial. Prosedur pengujian uji-t yaitu:

Jika Probabilitas sig < alpha 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika Probabilitas sig > alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Hasil uji-t persamaan regresi:

$$Y_1 = -4,223 + 1,042X_1 + 0,212X_2$$

sebagai berikut:

a. Uji-t Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bendahara

Uji hipotesisnya yaitu :

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara

Ha : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara

Pada Tabel 4.8 tampak bahwa untuk variabel Stres Kerja nilai probabilitas sig = 0,000 < 0,05, sehingga hasil uji hipotesisnya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Artinya, secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara.

b. Uji-t Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara

Uji hipotesisnya yaitu :

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara

Pada Tabel 4.8 tampak bahwa untuk variabel Motivasi nilai probabilitas sig = 0,032 < 0,05, sehingga hasil uji hipotesisnya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Artinya, secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi

Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara koperasi dengan nilai signifikan dari t hitung sebesar $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki bendahara koperasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja bendahara. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2003) yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nurhendar (2007) yang menunjukkan bahwa tenaga kerja bagian produksi CV.Aneka Ilmu Semarang mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat Robbins (2001) yang menyatakan stres pada tingkat rendah sampai sedang, mampu merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga pada saat inilah kinerja karyawan akan lebih baik. Namun, terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang yang mengakibatkan kinerja menurun. Selain itu, stres pada tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan tersebut dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumberdaya energinya.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara dengan nilai signifikan dari t hitung sebesar $0,032 < 0,05$, artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang bendahara koperasi maka akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerja bendahara koperasi tersebut. Bendahara yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan

mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Winardi (2001) yang menyatakan seorang yang saat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara KPN Se Kota Bengkulu. Stres kerja yang dimiliki bendahara KPN Se Kota Bengkulu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja bendahara KPN Se Kota Bengkulu tersebut.
2. Motivasi yang dimiliki oleh seorang bendahara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara KPN. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang bendahara KPN Se Kota Bengkulu maka akan menyebabkan semakin tinggi kinerja bendahara tersebut.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi kepada KPN agar memperhatikan tingkat stres kerja dan motivasi sehingga kinerja bendahara dapat optimal.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan yang dapat dipakai untuk penelitian lebih lanjut serta menjadikan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan apabila ada penelitian sejenis berikutnya.
3. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dari informasi yang diperoleh, serta menambah pengalaman peneliti dalam bidang penelitian.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, dan masih memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Pengambilan data pada penelitian ini hanya dilakukan dengan penyebaran kuisisioner dan tidak dilakukan wawancara kepada responden, sehingga informasi yang diperoleh sangat terbatas.
2. Terdapat beberapa kuisisioner yang tidak dikembalikan dan kuisisioner yang tidak lengkap sehingga mengurangi jumlah data yang diperoleh dan kemungkinan mempengaruhi hasil penelitian.
3. Susahnya dalam melakukan penyebaran kuisisioner karena kesibukan para responden.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka diajukan saran-saran untuk penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara langsung kepada responden dalam pengisian kuisisioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat diharapkan dapat memperluas objek penelitian maupun wilayah yang diamati, untuk melihat apakah dengan sampel yang bertambah dan wilayah yang berbeda hasil penelitian akan tetap konsisten.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mengelompokkan tingkat variabel stres kerja ke dalam tingkatan stres kerja tingkat rendah, sedang dan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika. *Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresitama*. Universitas Gunadarma.
- Ardiani, Anita. 2007. *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Jakarta (BEJ)*. Skripsi. Semarang: Jurusan Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi IV. Rineka Cipta: Jakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur: Guru SMP Kristen 1 BPK Penabur Jakarta.
- Assegaf, Yasmin, Umar. 2005. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005)*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis : Fakultas Ekonomi UNS.
- Davis, K dan Newstron, W.J. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 1992. *Terjemahan Agus Dharma*. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.
- Dongoran, Johnson. 2005. *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Dwilita, Handriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Tesis. Medan: Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Universitas Sumatra Utara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, James L, Donnely, James H, dan Ivancevich, Jhon M. 1995. *Manajemen*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, Nyoman. 2000. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali. Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

- Hakim, Yulianti. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Nusantara Daerah Korwil V Jawa Barat*. Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Akuntansi. Widyatama. Bandung.
- Indrianto.Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Isnawati dan Herliana,A.D. 2006. *Analisa Perbandingan Kinerja Keuangan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Se-Pulau Lombok Untuk Periode Tahun 2001,2002,2003*. Jurnal Akuntansi Aksimo.
- Ivancevich, Jon M, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kasim, T.S.A dan Mansor, F. 2007. *Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti dari Perspektif Pemikiran Islam*. Jurnal Usuluddin: Universiti Malaya.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, 2005. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.H.M. Sampoerna Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen, 23 : 250-285.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, Mochamad, Hasbullah. 2009. *Analisis Kinerja Keuangan Pada Koperasi Karyawan PT. Djarum Kudus*. Skripsi. Surakarta: Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*.
- Robbins,S.P dan Judge,T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P.1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Simamora, Hayati. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta pengaruh Kinerja Karyawan*

- terhadap Kinerja Keuangan*. Skripsi. Bengkulu: Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Trisnaningsih, Sri.2003. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol.6.no.2.hal 200-212.
- Wandatama, Eron. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Auditor Faktor Demografi Sebagai Variabel Pemoderasi*. Skripsi. Bengkulu: Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
- Wardani, Eka, Suryaningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*. Jurnal Manajemen: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2006. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya*. Jurnal Psikologi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Edisi Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

Yth Bapak/Ibu/I Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi, saya sebagaimana mahasiswi jurusan Akuntansi Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, maka dengan ini saya:

NAMA : Septi Darni

NPM : C1C108052

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/I Responden untuk mengisi kuisisioner merupakan suatu bantuan yang tidak ternilai bagi penyelesaian skripsi penulisan yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara Koperasi pada KPN Se Kota Bengkulu**”, untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuisisioner ini secara terbuka, jujur dan apa adanya.

Maka jawaban yang Bapak/Ibu/I Responden berikan tidak ada jawaban yang bernilai salah/benar sehingga informasi yang Bapak/Ibu/I Responden berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Isma Coryanata,SE,MSi,Ak
197403061999032001

Hormat Saya

Septi Darni
C1C108052

Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi data berikut ini :

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Usia :tahun
3. Jenis Kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan
4. Jabatan :
5. Pendidikan terakhir : a) SMA b) D3 c) S1
6. Jurusan/prodi :
7. Lamanya bekerja :tahun.....bulan
8. Tempat kerja saat ini :
9. Kursus²/Pelatihan² keuangan:.....

LAMPIRAN I “Instrumen Stres Kerja”

Untuk pertanyaan-pertanyaan berikut, Bapak/Ibu/Saudara/I dimohon untuk memilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara/I, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dipilih : 1 STS (Sangat Tidak Setuju), 2 TS (Tidak Setuju), 3 N (Netral), 4 S (Setuju), 5 SS (Sangat Setuju)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Adakah hubungan yang kurang/tidak harmonis dalam lingkungan pekerjaan tempat Bapak/Ibu bekerja saat ini					
2	Apakah sikap tidak sabar yang menyebabkan timbulnya masalah yang cukup pelik dalam pekerjaan Bapak/Ibu					
3	Bapak/Ibu tidak dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dikarenakan beban kerja yang berat					
4	Apakah kurangnya waktu kerja tanpa dukungan fasilitas yang menyebabkan pekerjaan Bapak/Ibu tidak terjadwal dengan baik					
5	Adanya perbedaan tujuan yang dicapai Koperasi dengan harapan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Apakah informasi yang dirasa kurang jelas yang disampaikan baik oleh atasan maupun oleh rekan kerja Bapak/Ibu					
7	Tidak adanya kesempatan bagi Bapak/Ibu untuk mengungkapkan ide, kritik dan saran pada atasan					

LAMPIRAN II “Instrumen Motivasi”

Untuk pertanyaan-pertanyaan berikut, Bapak/Ibu/Saudara/I dimohon untuk memilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara/I, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dipilih : 1 STS (Sangat Tidak Setuju), 2 TS (Tidak Setuju), 3 N (Netral), 4 S (Setuju), 5 SS (Sangat Setuju)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan memotivasi Bapak/Ibu untuk berbuat yang terbaik					
2	Perlakuan organisasi memotivasi Bapak/Ibu untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban					
3	Bapak/Ibu dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding dengan Karyawan lain					
4	Bapak/Ibu menerima evaluasi kinerja yang memuaskan					
5	Kinerja Bapak/Ibu membuat orang lain menjadi respek kepada Bapak/Ibu					
6	Bapak/Ibu memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan sesama rekan kerja					

LAMPIRAN III “Instrumen Kinerja Bendahara”

Untuk pertanyaan-pertanyaan berikut, Bapak/Ibu/Saudara/I dimohon untuk memilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara/I, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dipilih : 1 SB (Sangat Baik), 2 B (Baik), 3 C (Cukup), 4 K (Kurang), 5 SK (Sangat Kurang)

No	Pertanyaan	SB	B	C	K	SK
1	Bagaimana kecakapan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas					
2	Bagaimana pengalaman yang dimiliki Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya dalam menyajikan laporan keuangan Koperasi					
3	Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam bekerjasama untuk pencapaian tujuan Koperasi					
4	Bagaimana Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memuaskan					
5	Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam menentukan prioritas dalam pekerjaan					
6	Bagaimana kemampuan dan keterampilan Bapak/Ibu dalam menyusun laporan keuangan Koperasi					
7	Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam penguasaan/pemakaian TI untuk menyajikan laporan keuangan Koperasi					
8	Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam memahami standar Akuntansi Keuangan khususnya dalam menyusun laporan keuangan koperasi					

Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Penyebaran Kuesioner

a. Variabel Stress Kerja (X1)

No. Resp	Stress Kerja (X1)							jml (X1)
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	
1	5	5	4	4	4	4	4	30
2	5	5	5	5	5	4	5	34
3	5	5	4	4	5	4	5	32
4	4	3	3	3	4	3	4	24
5	5	5	4	4	5	5	4	32
6	4	4	3	3	4	3	4	25
7	4	4	3	3	3	3	3	23
8	5	5	3	4	4	4	4	29
9	5	5	4	4	5	4	5	32
10	4	3	3	4	4	3	4	25
11	5	5	4	5	5	5	5	34
12	5	5	5	4	5	4	5	33
13	5	4	4	5	5	4	5	32
14	4	4	3	3	4	2	4	24
15	5	4	4	4	4	4	4	29
16	4	3	2	3	4	2	4	22
17	4	4	3	3	4	2	4	24
18	5	4	4	4	5	5	4	31
19	5	5	5	5	5	4	5	34
20	5	4	3	3	4	3	4	26
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	3	3	4	4	4	26
23	5	5	4	3	5	3	4	29
24	5	4	3	3	5	3	4	27
25	5	4	4	4	5	4	5	31
26	5	4	4	4	5	5	5	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	4	4	4	5	4	5	31
29	5	4	4	4	5	4	5	31
30	5	4	3	3	4	3	4	26
31	5	4	3	3	4	3	4	26
32	5	4	3	3	5	3	4	27
33	5	4	4	4	5	5	5	32
34	5	5	4	4	5	5	5	33
35	5	4	3	3	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	4	4	3	3	4	3	4	25
38	4	4	2	3	3	3	3	22
39	5	4	4	4	5	4	5	31
40	5	4	4	4	5	5	5	32
41	4	3	3	4	4	4	4	26
42	5	5	5	5	5	4	5	34

b. Variabel Motivasi (X2)

No. Resp	Motivasi (X2)						jml (X2)
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	
1	4	5	4	3	4	4	24
2	5	5	5	4	4	5	28
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	3	3	3	3	20
5	5	5	4	4	4	5	27
6	4	4	3	3	3	3	20
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	5	4	4	4	4	26
10	4	4	3	3	4	4	22
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	4	4	4	4	26
13	5	5	4	4	5	5	28
14	4	5	4	4	4	4	25
15	3	4	3	2	3	4	19
16	4	4	3	2	3	3	19
17	4	4	3	3	3	3	20
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	5	4	5	5	29
20	4	5	4	3	3	4	23
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	3	3	3	3	20
23	5	5	5	4	3	4	26
24	5	5	4	3	3	3	23
25	5	5	4	4	4	4	26
26	5	5	4	4	4	4	26
27	5	5	4	5	5	5	29
28	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	4	4	4	4	26
30	4	5	3	3	3	3	21
31	4	5	4	3	3	3	22
32	5	5	4	3	3	3	23
33	5	5	4	4	4	4	26
34	5	5	4	4	4	4	26
35	5	5	4	3	3	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	3	3	3	3	20
38	3	4	2	2	3	2	16
39	5	5	4	4	4	4	26
40	5	5	4	4	4	4	26
41	4	4	3	3	4	4	22
42	5	5	5	4	4	5	28

c. Variabel Kinerja Bendahara (Y)

No. Resp	Kinerja Bendahara (Y)								jml (Y)
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	
1	4	4	3	4	5	3	4	3	30
2	5	5	4	4	5	5	5	4	37
3	5	5	4	4	5	4	4	3	34
4	4	4	3	3	4	3	3	3	27
5	5	4	4	5	5	5	4	4	36
6	3	4	3	3	4	3	3	3	26
7	3	3	2	3	4	3	3	3	24
8	4	4	3	4	5	4	4	3	31
9	5	5	4	4	5	4	4	4	35
10	3	4	3	3	4	4	3	3	27
11	5	5	4	5	5	5	5	4	38
12	5	5	4	4	5	4	4	3	34
13	5	5	4	4	5	5	4	3	35
14	4	4	4	4	5	4	4	3	32
15	4	4	4	4	5	4	4	3	32
16	3	4	2	2	4	3	3	2	23
17	3	4	3	2	4	3	3	2	24
18	4	4	4	5	5	4	4	3	33
19	5	5	4	4	5	5	5	4	37
20	4	4	3	3	5	3	4	3	29
21	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	3	4	3	4	4	3	3	3	27
23	5	4	4	3	5	4	5	4	34
24	4	4	3	3	5	3	4	3	29
25	4	5	4	4	5	4	4	4	34
26	4	5	4	5	5	4	4	3	34
27	5	5	5	5	5	5	4	4	38
28	4	5	4	4	5	4	4	3	33
29	4	5	4	4	5	4	4	3	33
30	3	4	3	3	5	3	3	2	26
31	3	4	3	3	5	3	4	3	28
32	4	4	3	3	5	3	4	3	29
33	4	5	4	5	5	4	4	4	35
34	4	5	4	5	5	4	4	4	35
35	4	5	3	5	5	4	4	3	33
36	5	5	5	5	5	5	5	4	39
37	3	4	3	3	4	3	3	2	25
38	2	3	2	3	4	2	2	2	20
39	4	5	4	4	5	4	4	3	33
40	4	5	4	5	5	4	4	3	34
41	3	4	3	4	4	4	3	3	28
42	5	5	4	4	5	5	5	4	37

Lampiran 5. Hasil Analisis Validitas

(X1)

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\septi data.sav

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	.601**	.648**	.511**	.742**	.613**	.623**	.788**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.2	Pearson Correlation	.601**	1	.691**	.530**	.458**	.464**	.414**	.710**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.3	Pearson Correlation	.648**	.691**	1	.834**	.716**	.656**	.742**	.920**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.4	Pearson Correlation	.511**	.530**	.834**	1	.577**	.677**	.694**	.852**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.5	Pearson Correlation	.742**	.458**	.716**	.577**	1	.627**	.846**	.838**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.6	Pearson Correlation	.613**	.464**	.656**	.677**	.627**	1	.637**	.829**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.7	Pearson Correlation	.623**	.414**	.742**	.694**	.846**	.637**	1	.847**
	Sig. (1-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.788**	.710**	.920**	.852**	.838**	.829**	.847**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

(X2)**Correlations**

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	X2
x2.1 Pearson Correlation	1	.804**	.758**	.753**	.569**	.613**	.856**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
x2.2 Pearson Correlation	.804**	1	.731**	.603**	.471**	.544**	.778**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
x2.3 Pearson Correlation	.758**	.731**	1	.757**	.617**	.780**	.897**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
x2.4 Pearson Correlation	.753**	.603**	.757**	1	.799**	.753**	.909**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
x2.5 Pearson Correlation	.569**	.471**	.617**	.799**	1	.838**	.843**
Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
x2.6 Pearson Correlation	.613**	.544**	.780**	.753**	.838**	1	.889**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2 Pearson Correlation	.856**	.778**	.897**	.909**	.843**	.889**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

(Y)

Correlations

	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	Y
y1.1 Pearson Correlation	1	.691**	.792**	.563**	.714**	.812**	.858**	.750**	.904**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.2 Pearson Correlation	.691**	1	.769**	.631**	.602**	.716**	.653**	.559**	.817**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.3 Pearson Correlation	.792**	.769**	1	.724**	.669**	.821**	.744**	.701**	.914**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.4 Pearson Correlation	.563**	.631**	.724**	1	.579**	.698**	.538**	.623**	.796**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.5 Pearson Correlation	.714**	.602**	.669**	.579**	1	.547**	.787**	.527**	.771**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.6 Pearson Correlation	.812**	.716**	.821**	.698**	.547**	1	.763**	.744**	.905**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.7 Pearson Correlation	.858**	.653**	.744**	.538**	.787**	.763**	1	.761**	.884**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.8 Pearson Correlation	.750**	.559**	.701**	.623**	.527**	.744**	.761**	1	.833**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y Pearson Correlation	.904**	.817**	.914**	.796**	.771**	.905**	.884**	.833**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 6. Hasil Analisis Reliabilitas

(X1)

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\septi data.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.74	.445	42
x1.2	4.26	.627	42
x1.3	3.69	.811	42
x1.4	3.81	.740	42
x1.5	4.55	.593	42
x1.6	3.83	.908	42
x1.7	4.43	.590	42
X1	29.43	3.833	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	53.88	56.254	.765	.783
x1.2	54.36	54.967	.667	.778
x1.3	54.93	50.507	.902	.750
x1.4	54.81	52.207	.823	.761
x1.5	54.07	54.117	.813	.771
x1.6	54.79	50.563	.787	.754
x1.7	54.19	54.060	.824	.770
X1	29.43	15.390	1.000	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.62	61.559	7.846	8

(X2)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.52	.634	42
x2.2	4.69	.517	42
x2.3	3.86	.718	42
x2.4	3.57	.737	42
x2.5	3.76	.692	42
x2.6	3.90	.759	42
X2	24.31	3.516	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	44.10	42.235	.828	.781
x2.2	43.93	44.068	.746	.795
x2.3	44.76	40.918	.874	.771
x2.4	45.05	40.583	.887	.768
x2.5	44.86	41.735	.811	.778
x2.6	44.71	40.551	.862	.769
X2	24.31	12.365	1.000	.930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.62	49.461	7.033	7

(Y)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1.1	4.02	.811	42
y1.2	4.43	.590	42
y1.3	3.57	.737	42
y1.4	3.88	.861	42
y1.5	4.76	.431	42
y1.6	3.86	.783	42
y1.7	3.88	.705	42
y1.8	3.19	.634	42
Y	31.60	4.768	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	59.17	77.606	.887	.759
y1.2	58.76	82.088	.795	.776
y1.3	59.62	78.632	.900	.762
y1.4	59.31	78.609	.759	.765
y1.5	58.43	84.787	.751	.785
y1.6	59.33	78.033	.889	.760
y1.7	59.31	79.536	.867	.766
y1.8	60.00	81.268	.811	.773
Y	31.60	22.735	1.000	.942

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.19	90.938	9.536	9

Lampiran 7. Uji Normalitas Data

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\septi data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	42	29.43	3.833	22	35
X2	42	24.31	3.516	16	30
Y	42	31.60	4.768	20	39

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	29.43	24.31	31.60
	Std. Deviation	3.833	3.516	4.768
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.208	.163
	Positive	.124	.104	.071
	Negative	-.159	-.208	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.031	1.351	1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238	.058	.212

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 8. Uji Multikolinieritas Data

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.223	1.246		-3.388	.002		
	X1	1.042	.087	.838	11.947	.000	.231	4.320
	X2	.212	.095	.156	2.231	.032	.231	4.320

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\septi data.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	31.60	4.768	42
X1	29.43	3.833	42
X2	24.31	3.516	42

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.953	1.030

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890.764	2	445.382	420.023	.000 ^a
	Residual	41.355	39	1.060		
	Total	932.119	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.223	1.246		-3.388	.002		
	X1	1.042	.087	.838	11.947	.000	.231	4.320
	X2	.212	.095	.156	2.231	.032	.231	4.320

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	16.109	.93	.03	.10
	3	.002	36.877	.07	.97	.90

a. Dependent Variable: Y

