

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Keseluruhan kuesioner yang dikirim berjumlah 109 untuk 109 orang pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Dari jumlah kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Inspektorat, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 100 buah atau dengan kata lain terdapat 9 kuesioner yang tidak kembali, ini dikarenakan beberapa pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu ada yang cuti melahirkan dan dinas keluar kota. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 100 responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

4.1 Sejarah Singkat Inspektorat Provinsi Bengkulu

Inspektorat Provinsi Bengkulu merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dipimpin oleh seorang inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Adapun

tugas pokoknya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan provinsi. Inspektorat Provinsi Bengkulu juga merupakan organisasi pemerintah sebelumnya mempunyai nama BAWASDA (badan pengawas daerah) mempunyai pegawai negeri sebanyak 109 orang dan honor sebanyak 16 orang.

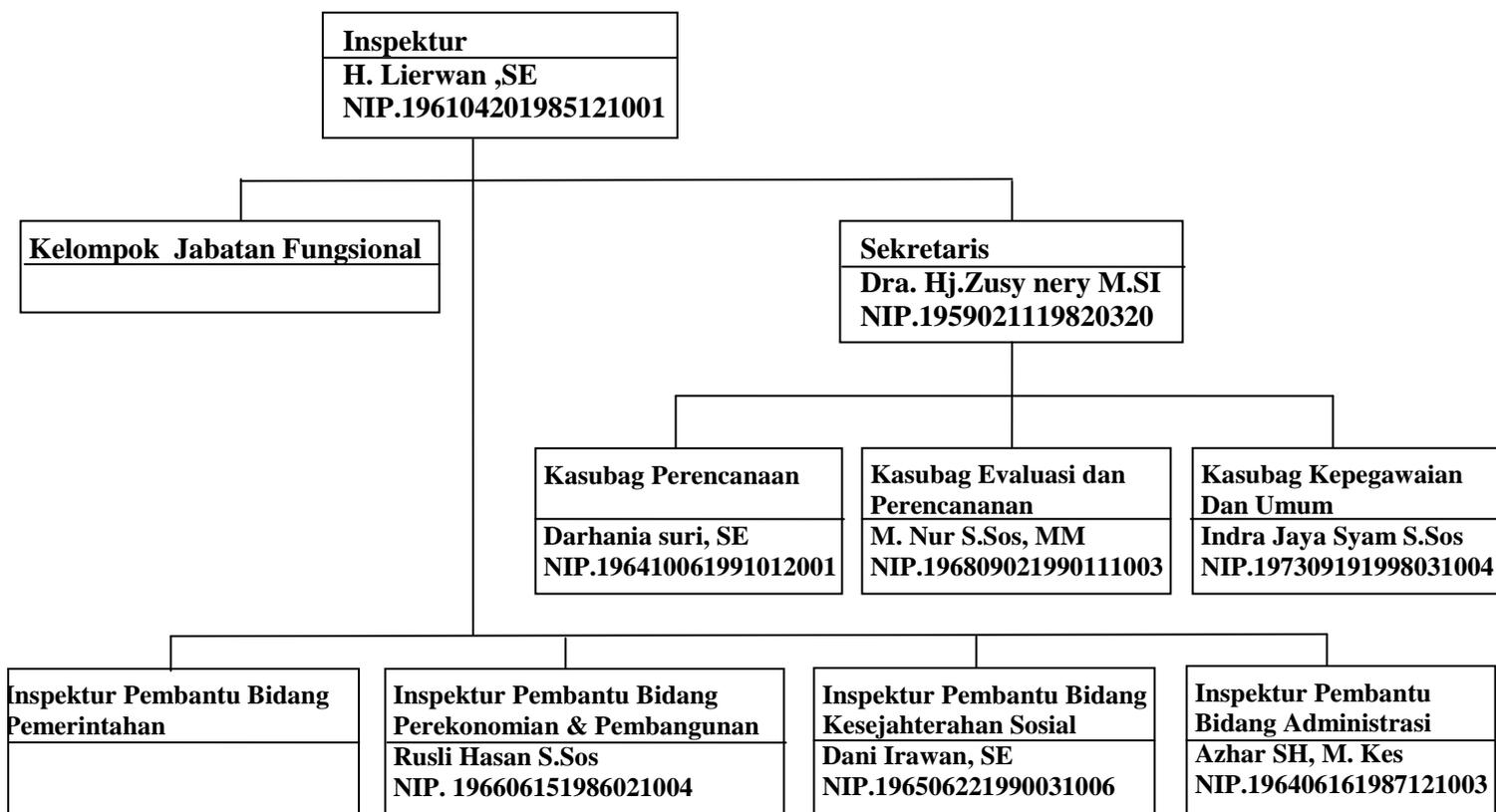
4.2 Struktur Organisasi

Menurut Handoko (2003: 169), Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal sebagaimana organisasi dikelola. Sedangkan menurut Hasibuan (2011: 128), Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan system pimpinan organisasi. Berdasarkan kedua pendapat ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi adalah penggambaran bagian-bagian, posisi-posisi, tugas serta tanggung jawab dari perorangan dalam suatu organisasi yang berbentuk bagan atau kerangka.

Struktur organisasi Inspektorat Provinsi Bengkulu yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam organisasi tersebut. Berikut adalah struktur organisasi Inspektorat Provinsi Bengkulu:

Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Bengkulu

Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu No : 3 Tahun 2012 Tgl : 27 Juli 2012



*Gambar 4.1: Struktur Organisasi
Sumber : Staf Inspektorat Provinsi Bengkulu*

4.3 Fungsi, Tugas dan Unsur-Unsur Organisasi

A. Inspektorat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program pengawasan sesuai dengan kebijakan Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan pemerintahan
- c. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan pembangunan
- d. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan pembinaan masyarakat
- e. Pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintah kabupaten
- f. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah kabupaten
- g. Pelaksanaan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan
- h. Pelaksanaan review laporan keuangan dan evaluasi kinerja pemerintah daerah
- i. Pengelolaan kegiatan kesekretariatan

B. Inspektorat mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan menetapkan program pengawasan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- b. Merumuskan kebijakan dan memfasilitasi pengawasan penyelenggaraan pemerintahan
- c. Merumuskan kebijakan dan memfasilitasi pengawasan penyelenggaraan pembangunan
- d. Merumuskan kebijakan dan memfasilitasi pengawasan penyelenggaraan pembinaan masyarakat
- e. Melaksanakan pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintah kabupaten
- f. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah kabupaten
- g. Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan
- h. Melaksanakan revidi laporan keuangan dan evaluasi kinerja pemerintah kabupaten
- i. Mengendalikan pengelolaan kegiatan kesekretariatan
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugas dan tanggung jawabnya

C. Unsur-unsur organisasi Inspektorat terdiri dari:

- a. Sekretariat
- b. Inspektur Pembantu Wilayah I
- c. Inspektur Pembantu Wilayah II
- d. Inspektur Pembantu Wilayah III
- e. Inspektur Pembantu Wilayah IV

- f. Auditor, P2UPD
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

4.4 Karakteristik Responden

Identifikasi responden dalam penelitian ini menggunakan 3 karakteristik yaitu jenis kelamin, pendidikan dan usia. Dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	56	56,00
		Perempuan	44	44,00
	Jumlah		100	100
2	Pendidikan	SLTA	11	11,00
		Diploma	10	10,00
		Sarjana	79	79,00
	Jumlah		100	100
3	Usia	20-25 tahun	2	2,00
		26-30 tahun	13	13,00
		31-35 tahun	28	28,00
		>35 tahun	57	57,00
	Jumlah		100	100

Sumber : Hasil penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa faktanya jumlah pegawai di Inspektorat Provinsi Bengkulu berjenis kelamin laki-laki yaitu 56,00 % lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan sebesar 44,00 %. Berdasarkan kategori pendidikan, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu paling banyak berpendidikan sarjana, yaitu sebesar 79 % atau sebanyak 79 Pegawai. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu tinggi karena mayoritas telah berpendidikan sarjana. Paling

banyak berpendidikan sarjana juga dikarenakan pegawai yang melanjutkan pendidikannya selama mereka bekerja. Sehingga dengan tingginya tingkat pendidikan, maka kinerja yang dihasilkan pun diharapkan akan meningkat.

Untuk kategori usia, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu paling banyak berusia antara >35 Tahun, yaitu sebesar 57 % atau sebanyak 57 pegawai. Banyak yang berusia >35 tahun, ini menunjukkan rata-rata pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu adalah pegawai senior. Hal ini berarti usia responden menggambarkan tingkat kematangan berfikir, dalam mengambil suatu keputusan sudah baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik.

4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Melalui penyebaran kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan kepada peneliti, maka dapat diketahui distribusi jawaban yang telah diisi oleh responden. Hasil penelitian disajikan dengan maksud memberikan gambaran umum penyebaran data untuk masing-masing variabel yang diteliti yaitu kompensasi, stres kerja dan kinerja.

Untuk menerangkan tanggapan respon terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari kompensasi 10 item, stres kerja 19 item, dan kinerja 16 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

1. $0,80 - 1,80 =$ Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah
2. $1,81 - 2,60 =$ Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah
3. $2,62 - 3,41 =$ Cukup Setuju, Cukup Baik, Cukup Tinggi
4. $3,41 - 4,23 =$ Setuju, Baik, Tinggi
5. $4,24 - 5,00 =$ Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Tinggi.

4.5.1 Pernyataan Responden Pada Variabel Kompensasi

Pernyataan kompensasi memiliki 10 (sepuluh) item pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item-item variabel kompensasi tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Pernyataan Responden Pada Variabel Kompensasi

No	Item Pernyataan	Frekuensi jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A. Dimensi Gaji									
1	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	12	39	43	6	0	357	100	.57
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	2	41	50	7	0	338	100	3.38
3	Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan	13	33	44	10	0	349	100	3.49
Rata-rata dimensi Gaji		3,48							
B. Dimensi Insentif									
1	Mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja baik	15	31	42	12	0	349	100	3.49
2	Insentif yang diterima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	14	28	39	17	2	335	100	3.35
Rata-rata dimensi insentif		3,42							
C. Dimensi Tunjangan									
1	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok membuat lebih bersemangat dalam bekerja	0	16	66	18	0	296	100	2.96
2	Menerima asuransi kesehatan dan jiwa	18	31	47	4	0	363	100	3.63
3	Program pensiun yang ada membuat semakin bersemangat untuk bekerja	4	36	51	9	0	338	100	3.38
Rata-rata dimensi tunjangan		3,32							
D. Dimensi Fasilitas									
1	Diberikan fasilitas kantor seperti mobil dan motor dinas	2	26	49	20	3	304	100	3.04
2	Menerima fasilitas kantor seperti tempat parkir khusus	4	35	53	8	0	335	100	3.35
Rata-rata dimensi fasilitas		3,20							
Rata-rata variabel kompensasi								3.36	

Sumber : Hasil olah data, 2013

Ket :

- 1. Rata-rata skors <1.80 “Sangat rendah”**
- 2. Rata-rata skors 1.81 - 2.60 “Rendah”**
- 3. Rata-rata skors 2.61 - 3.40 “cukup tinggi”**
- 4. Rata-rata skors 3.41 – 4.20 “tinggi”**
- 5. Rata-rata skors 4.21 – 5.00 “Sangat tinggi”**

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 10 indikator variabel kompensasi yaitu sebesar 3,36 yang berarti cukup tinggi. Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi gaji yaitu sebesar 3,48. Ini berarti gaji yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai dalam kategori tinggi dan ini juga berarti pegawai merasa gaji yang diterima pegawai sesuai dengan harapan pegawai. Skor rata-rata dimensi terendah, terdapat pada dimensi fasilitas yaitu sebesar 3,20. Ini berarti fasilitas yang diberikan untuk pegawai dalam kategori cukup tinggi, meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan untuk pegawai seperti fasilitas mobil dan motor dinas, tempat parkir khusus sudah sesuai dengan harapan pegawai. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator ke 7, dengan skor 3,63 yaitu tinggi dengan pernyataan “Menerima asuransi kesehatan dan jiwa”. Ini berarti semua pegawai menerima asuransi dan kesehatan jiwa yang sangat berguna bagi pegawai. Skor rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator ke 6 yaitu sebesar 2,96 yaitu cukup tinggi dengan pernyataan “Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok membuat lebih bersemangat dalam bekerja”. Meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai

merasa bahwa tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok membuat lebih bersemangat dalam bekerja sudah sesuai dengan harapan pegawai.

4.5.2 Pernyataan Responden Pada Variabel Stres

Pernyataan stres memiliki 19 (Sembilan belas) item pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item-item variabel stres tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Pernyataan Responden Pada Variabel Stres

No	Item pernyataan	Frekuensi jawaban					Skors Total	Jumlah Sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A. Dimensi Fisik									
1	Sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja	21	46	29	2	2	382	100	3.82
2	Tidur yang tidak teratur	0	16	67	17	0	299	100	2.99
3	Sering mengalami sakit kepala sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja	4	41	49	5	1	342	100	3.42
4	Mengalami gejala rasa sakit pada punggung	1	18	71	9	1	309	100	3.09
5	Merasakan tegang pada urat bahu dan leher	3	32	47	17	1	319	100	3.19
6	Mengalami keringat berlebihan	12	37	42	9	0	352	100	3.52
7	Mengalami perubahan pada selera makan	7	33	50	8	2	335	100	3.35
8	Mempunyai masalah pada tekanan darah tinggi	15	42	34	6	3	360	100	3.60
9	Sering merasa mudah kehilangan energi atau lemas	9	44	39	5	3	351	100	3.51
Rata-rata dimensi fisik		3,39							
B. Dimensi Emosional									
10	Mengalami perubahan suasana hati	1	22	64	13	0	311	100	3.11
11	Mengalami kelesuan mental saat bekerja	1	15	69	13	2	300	100	3.00
Rata-rata dimensi emosional		3,06							
C. Dimensi Intelektual									
12	Mudah lupa	0	10	56	31	3	273	100	2.73
13	Sering merasa kacau pikiran	4	21	49	26	0	303	100	3.03
14	Daya ingat sering menurun	1	16	72	10	1	306	100	3.06
15	Sulit untuk berkonsentrasi	0	15	71	14	0	301	100	3.01
16	Pikiran hanya dipenuhi dengan satu pikiran saja	10	44	33	7	6	345	100	3.45
Rata-rata dimensi intelektual		3,07							
D. Dimensi Interpersonal									
17	Mudah acuh dan mendiamkan orang lain	5	35	41	16	3	323	100	3.23
18	Merasa kepercayaan pada orang lain menurun	0	15	64	21	0	294	100	2.94
19	Sering menutup diri	0	0	33	35	32	201	100	2.01
Rata-rata dimensi interpersonal		2,73							
Rata-rata variabel stres kerja									3,16

Sumber : Hasil olah data, 2013

Ket :

- 1. Rata-rata skors <1.80 “Sangat rendah”**
- 2. Rata-rata skors 1.81 - 2.60 “Rendah”**
- 3. Rata-rata skors 2.61 - 3.40 “cukup tinggi”**
- 4. Rata-rata skors 3.41 – 4.20 “tinggi”**
- 5. Rata-rata skors 4.21 – 5.00 “Sangat tinggi”**

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 19 indikator variabel stres yaitu sebesar 3,16 yang berarti cukup tinggi. Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi fisik yaitu sebesar 3,39. Ini berarti stres fisik yang dialami pegawai dalam kategori cukup tinggi dan tentunya ini diharapkan tidak menjadi penghalang bagi pegawai meningkatkan kinerja. Skor rata-rata dimensi terendah, terdapat pada dimensi interpersonal yaitu sebesar 2,73. Ini berarti pegawai mempunyai hubungan interpersonal yang cukup tinggi dengan sesama pegawai. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator ke 1, dengan skor 3,82 yaitu tinggi dengan pernyataan “Sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasa sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja. Skor rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator ke 19 yaitu sebesar 2,01 yang berarti rendah. Ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu tidak menutup diri, mudah bersosialisasi dan terjalin komunikasi yang baik antara sesama pegawai.

4.5.2 Pernyataan Respon
4.5.3 den Pada Variabel Kinerja

Tabel 4.4 Pernyataan Responden Pada Variabel Kinerja

No	Item pernyataan	Frekuensi jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A.	Dimensi Kualitas								
1	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	2	44	39	10	5	328	100	3.28
2	Memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	5	46	28	13	8	327	100	3.27
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan	0	48	39	8	5	330	100	3.30
Rata-rata dimensi kualitas		3,28							
B.	Dimensi Kuantitas								
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai harapan organisasi	2	53	27	12	6	333	100	3.33
5	Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	0	46	41	12	1	332	100	3.32
Rata-rata dimensi kuantitas		3,33							
C.	Dimensi Ketepatan Waktu								
6	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0	54	31	8	7	332	100	3.32
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	2	43	38	17	0	330	100	3.30
Rata-rata dimensi ketepatan waktu		3,31							
D.	Dimensi Efektifitas Biaya								
8	Mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan sebaik mungkin	0	42	27	22	9	302	100	3.02
9	Mampu saling bekerja sama dengan yang lain dengan baik	12	36	43	7	3	348	100	3.48
10	Mampu meminimalkan penggunaan dana untuk setiap kegiatan	0	43	38	19	0	324	100	3.24
Rata-rata dimensi efektifitas biaya		3,18							
E.	Dimensi Kebutuhan Akan Pengawasan								
11	Dapat bekerja maksimal tanpa diawasi	1	39	40	19	1	321	100	3.21
12	Dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan	2	31	54	11	2	320	100	3.20
13	Bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan	2	28	43	24	3	301	100	3.01
Rata-rata dimensi kebutuhan akan pengawasan		3,14							
F.	Dimensi Interperonal Impact								
14	Selalu memelihara harga diri	3	42	41	12	2	332	100	3.32
15	Selalu menjaga nama baik di antara sesama rekan kerja	3	38	45	11	3	327	100	3.27

16	Selalu menjaga nama baik di antara bawahan	1	17	34	48	0	329	100	3.29
Rata-rata dimensi interpersonal impact		3,29							
Rata-rata variabel kinerja									3.26

Sumber data: Hasil penelitian 2013

Ket :

1. *Rata-rata skors <1.80 “Sangat rendah”*
2. *Rata-rata skors 1.81 - 2.60 “Rendah”*
3. *Rata-rata skors 2.61 - 3.40 “cukup tinggi”*
4. *Rata-rata skors 3.41 – 4.20 “tinggi”*
5. *Rata-rata skors 4.21 – 5.00 “Sangat tinggi”*

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 16 indikator variabel kinerja yaitu sebesar 3,26 yang berarti cukup tinggi. Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi kuantitas dengan nilai 3,33 yang berarti cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa responden setuju dengan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi dan organisasi telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan. Skor rata-rata dimensi terendah, terdapat pada dimensi kebutuhan akan pengawasan yaitu sebesar 3,14. Meskipun berada pada rata-rata dimensi terendah tetapi berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap tanggung pekerjaannya masih kurang. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator ke 9, dengan skor 3,48 yang berarti tinggi dengan pernyataan “Mampu saling bekerja sama dengan yang lain dengan baik”. Hal ini tentunya diharapkan dapat membuat pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan baik. Skor rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator ke 13 yaitu sebesar 3,01 yang berarti cukup tinggi dengan pernyataan “Bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan”.

Meskipun merupakan nilai rata-rata indikator paling rendah namun berada pada kategori cukup tinggi dan tentunya organisasi mengharapkan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai harapan organisasi.

4.6 Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pengaruh yaitu kompensasi dan stres mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh yaitu kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS ver.16 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.722	6.649		3.267	.002
	Kom	.601	.137	.399	4.392	.000
	Strs	.170	.085	.182	2.004	.048

a. Dependent Variable: kin

Sumber : Hasil olah data, 2014

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis data yang dilakukan adalah:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0.399 X_1 + 0.182 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas interpretasi yang dapat diambil adalah :

- a. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel kompensasi adalah ($\beta_1 = 0.399$) ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.399. Hasil signifikan sebesar 0.000, hal ini (berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu).
- b. Nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel stres adalah ($\beta_2 = 0.182$) ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.182. Hasil signifikan sebesar 0.048, hal ini (berarti variabel stres mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu).

4.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi dan stress secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan 5%. Jika probabilitas > 0.05 maka hipotesis diterima. Prosedur pengujiannya adalah :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama-sama variabel kompensasi dan stres mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terpengaruh terhadap kinerja.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara bersama-sama variabel pengaruh kompensasi dan stres tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh kinerja.

Tabel 4.6 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.239	2	316.620	12.323	.000 ^a
	Residual	2492.201	97	25.693		
	Total	3125.440	99			

a. Predictors: (Constant), strs, kom

b. Dependent Variable: kin

Dari analisis yang dilakukan seperti yang di tunjukkan pada Tabel 4.6 diatas dengan signifikansi variabel kompensasi dan stres < 0.05 yaitu sebesar 0.000, diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} = 12.323 > F_{tabel} = 3.09$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu, yang berarti kedua variabel independent memiliki pengaruh positif dimana jika kedua variabel semakin tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menjawab hipotesis yang ketiga kompensasi dan stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil signifikansi didapat nilai

variabel secara simultan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan stres terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel kompensasi dan stres secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan 5%. Jika probabilitas > 0.05 maka hipotesis diterima. Prosedur pengujiannya adalah :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel pengaruh kompensasi dan stres mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terpengaruh kinerja.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel pengaruh kompensasi dan stres tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh kinerja.

Tabel 4.7 Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.722	6.649		3.267	.002
	kom	.601	.137	.399	4.392	.000
	strs	.170	.085	.182	2.004	.048

a. Dependent Variable: kin

Berdasarkan hasil analisis seperti dirangkum dalam Tabel 4.7 diatas, didapat nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 4.392 angka ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.660 dan untuk signifikan variabel kompensasi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini menjawab hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai t_{hitung} untuk variabel stres sebesar 2.004 angka ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.660 dan untuk signifikansi variabel stres yaitu $0.048 < 0.05$ yang berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini menjawab hipotesis yang kedua yaitu stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8 Uji Determinasi

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan

variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16, didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,203$. Nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan stres kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 20,3 %. Sedangkan sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Pada $R = 0,450$ atau sama dengan 45,0% artinya bahwa kompensasi dan stres kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

4.9 Pembahasan

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan stres berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil tersebut tentu saja organisasi menginginkan kinerja pegawainya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi, bahkan melewati target yang ditetapkan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terutama para pemimpin organisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting.

Berdasarkan faktanya mayoritas pegawai di Inspektorat Provinsi Bengkulu memang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan rincian sebanyak 56 % jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 44 % jumlah pegawai berjenis perempuan. Berdasarkan kategori pendidikan, dapat disimpulkan

bahwa jumlah pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu paling banyak berpendidikan sarjana, ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu tinggi. Paling banyak berpendidikan sarjana juga dikarenakan banyak pegawai yang melanjutkan pendidikannya selama mereka bekerja. Sehingga dengan tingginya tingkat pendidikan, maka kinerja yang dihasilkan pun diharapkan akan meningkat. Berdasarkan kategori usia, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu rata-rata adalah pegawai senior yang telah berpengalaman dan memiliki tingkat kematangan berfikir, dalam mengambil suatu keputusan sudah baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa kompensasi pada Inspektorat Provinsi Bengkulu cukup tinggi. Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan, penghargaan yang diberikan untuk pegawai, insentif yang meningkatkan semangat dalam bekerja, asuransi kesehatan dan jiwa yang diberikan pada pegawai, program pensiun yang membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja dan lainnya adalah penunjang bagi pegawai agar selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi gaji. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa gaji yang diterima pegawai sesuai dengan harapan pegawai. Skor rata-rata dimensi terendah, terdapat pada dimensi fasilitas. Meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan untuk pegawai seperti fasilitas mobil dan motor dinas, tempat parkir

khusus sudah sesuai dengan harapan pegawai. Sedangkan tanggapan responden untuk nilai rata-rata tertinggi untuk setiap indikator pernyataan menyatakan bahwa, semua pegawai telah menerima asuransi kesehatan dan jiwa yang sangat berguna bagi pegawai sehingga dapat menjadi pendorong agar pegawai lebih giat dalam bekerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi peduli akan kesehatan pegawainya dengan memberikan asuransi kepada setiap pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata variabel stres berada pada kategori cukup tinggi. Skor rata-rata dimensi tertinggi terdapat pada dimensi fisik ini tentunya diharapkan agar tidak menjadi penghalang bagi pegawai meningkatkan kinerja. Skor rata-rata dimensi terendah terdapat pada dimensi interpersonal, ini menjelaskan bahwa pegawai dapat menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan baik. “Sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja”, adalah skor rata-rata jawaban indikator tertinggi. Ini sebaiknya perlu diperhatikan oleh organisasi agar tidak berlarut dan menimbulkan masalah pada kesehatan bagi pegawai sehingga dapat menghambat kinerja pegawai. Skor rata-rata jawaban indikator terendah yaitu “Menutup diri”. Ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu tidak menutup diri sehingga terjalin komunikasi yang baik antara sesama pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada kategori cukup tinggi. Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi kuantitas, hal ini menjelaskan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu selama ini telah mencapai volume kerja seperti yang diharapkan organisasi dan organisasi telah

menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan sehingga membuat pegawai tidak kesulitan untuk mencapainya. Skor rata-rata dimensi terendah, terdapat pada dimensi kebutuhan akan pengawasan, meskipun berada pada rata-rata dimensi terendah tetapi berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap tanggung pekerjaannya masih kurang. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator dengan pernyataan “Mampu saling bekerja sama dengan yang lain dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan baik sehingga mereka dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Skor rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator dengan pernyataan “Bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan”. Meskipun merupakan nilai rata-rata indikator paling rendah namun berada pada kategori cukup tinggi dan tentunya organisasi mengharapkan tentang kesadaran pegawai dalam bekerja yang harus sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan pada pegawai akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Dan juga variabel stres yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi stres yang dialami pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Stres itu sendiri dapat berdampak positif

dan negatif, stres secara tidak langsung dapat menjadi motivasi dan penyemangat agar pegawai lebih serius dan lebih maksimal dalam bekerja. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan maka stres kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja yang dialami pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu justru mampu memberikan hasil kinerja pegawai yang tinggi pula, maka stres kerja yang terjadi menghasilkan hasil yang positif atau yang sering disebut dengan *eustress*, akan tetapi hal ini tidak kontinu karena pada batas-batas tertentu stres dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena keterbatasan waktu sehingga membuat peneliti tidak dapat mengamati lebih lama stres yang dialami pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu menjadikan peneliti tidak mengetahui dampak stres yang dialami lebih jauh.

Kemudian dari analisis yang dilakukan dengan pengujian statistik, terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu sesuai dengan jenjang pendidikan, pekerjaannya yang dilakukan dan kemampuan yang dimilikinya maka pegawai tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih merasa dihargai. Hal ini juga terjadi apabila stres kerja yang dialami pegawai Inspektorat dapat diolah dengan tepat maka dapat menjadi motivasi dan dapat menambah semangat pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini mempunyai arti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan stres

kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 20.3%. Sedangkan sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti.

Menurut hasil penelitian oleh penulis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Ini tentunya didukung teori Anaroga dan Suyati (1995), yaitu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja/prestasi kerja karyawan, akan semakin besar upah yang diterima, dengan itu maka akan memberikan semangat kerja pada karyawan. Ini sama halnya ditunjukkan penelitian oleh Lewa (2005) yang menjelaskan bahwa faktor kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Pemberian kompensasi yang baik dapat terlaksana apabila manajemen dalam organisasi yang bersangkutan juga memperhatikan tentang kompensasi yang baik. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Sukmawati (2008) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. pertamina (persero) UPMS III terminal transit utama balongan, indramayu. Menjelaskan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Menurut hasil dari penelitian oleh penulis, diketahui bahwa Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, ini artinya jika stres meningkat maka kinerja akan meningkat. Hal ini didukung

(Adi, 2000) yaitu stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut “*eustres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala “*distress*” melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala “*distress*” antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdi dan Septian (2008) yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi surat kabar harian umum Lampung Post menyatakan bahwa variabel bebas (stres kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Suyati dan Vika (2006) yang berjudul analisis pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. General Adjuster Indonesia yang menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli dan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu manajemen organisasi yang baik harus memperhatikan kompensasi yang tepat untuk organisasinya dan dapat mengolah dengan baik stres yang dialami pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja akan meningkat begitu juga sebaliknya, jika kompensasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, artinya jika stres meningkat maka kinerja akan meningkat.
3. Secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, artinya jika pemberian kompensasi baik sesuai dengan pekerjaan, kemampuan, jenjang pendidikan dan lainnya dan stres kerja dapat diolah dengan baik maka dapat meningkatkan semangat pegawai dan kinerja akan semakin meningkat juga.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen organisasi Inspektorat Provinsi Bengkulu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, yaitu :

1. Merancang tunjangan diluar gaji yang lebih baik, agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Perlu dilakukannya pendekatan-pendekatan terhadap para pegawai yang ada, agar stres yang dialami seperti sulit tidur sehingga menjadi tidak konsentrasi saat bekerja dan lainnya, menjadi tidak berkepanjangan dan tidak berdampak buruk bagi organisasi, pendekatan dapat dilakukan seperti penyediaan sarana konsultasi, penyediaan sarana olahraga, pembaharuan iklim organisasi dan lainnya.
3. Perlunya kesadaran dari pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu agar dapat bekerja maksimal tanpa harus diawasi, agar hasil pekerjaan menjadi baik dan cepat terselesaikan.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu”.

A. Biodata Peneliti

Nama : Yurma Sari

NPM : C1B010038

Fakultas/jurusan : EKONOMI/MANAJEMEN

Peran dan bantuan bapak/ibu dalam memberikan tanggapan terhadap pernyataan dalam kuesioner ini akan sangat membantu kesuksesan penelitian ini, atas partisipasi dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda (x) pada salah satu kotak yang tersedia dibawah ini sesuai dengan keadaan bapak/ibu.

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

2. Jenis Kelamin : 1 Pria

2 Wanita

3. Pendidikan terakhir : 1 SLTA

2 Diploma

- 3 Sarjana
4. Usia : 1 20 – 25 tahun
- 2 26 – 30 tahun
- 3 31 – 35 tahun
- 4 >35 tahun

C. Pilihlah salah satu alternatif respon (jawaban) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (x).

Masing-masing pernyataan memiliki alternatif jawaban sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	A. Kinerja Kualitas					
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan					

Kuantitas						
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi					
5	Organisasi tempat saya bekerja menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan					
Ketepatan waktu						
6	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Saya menggunakan jam kerja dengan baik					
Efektifitas biaya						
9	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan sebaik mungkin					
10	Saya mampu saling bekerja sama dengan yang lain dengan baik					
11	Saya mampu meminimalkan penggunaan dana untuk setiap kegiatan					
Kebutuhan akan pengawasan						
12	Saya dapat bekerja maksimal tanpa harus diawasi					
13	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dikerjakan					
14	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan					
Interpersonal impact						
15	Saya selalu memelihara harga diri					
16	Saya selalu menjaga nama baik di antara sesama rekan kerja					
17	Saya selalu menjaga nama baik di antara bawahan					
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
B. Kompensasi						
Gaji						
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					

3	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan					
Insentif						
4	Saya mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan pekerjaan sesuai pekerjaan					
5	Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja baik					
6	Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
Tunjangan						
7	Tunjangan yang diberikan kepada saya di luar gaji pokok membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
8	Saya menerima asuransi kesehatan dan jiwa					
9	Saya menerima liburan yang ditanggung organisasi					
10	Program pensiun yang ada membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja					
Fasilitas						
11	Saya diberikan fasilitas kantor seperti mobil dan motor dinas					
12	Saya menerima fasilitas kantor seperti tempat parkir khusus					
13	Saya menerima fasilitas kantor seperti akses pesawat yang diperoleh pegawai untuk perjalanan dinas					
D. Stres kerja						
Fisik						
1	Saya merasa sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja					
2	Saya sering mengalami tidur yang tidak teratur					
3	Saya sering mengalami sakit kepala sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja					
4	Saya sering mengalami sulit buang air besar sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja					
5	Saya sering mengalami gangguan pencernaan sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja					
6	Saya mengalami masalah radang usus sehingga mengurangi konsentrasi dalam bekerja					
7	Saya mengalami masalah gatal-gatal pada kulit					
8	Saya mengalami gejala rasa sakit pada punggung					
9	Saya sering merasakan tegang pada urat bahu dan leher					

10	Saya sering mengalami keringat berlebihan					
11	Saya mengalami perubahan pada selera makan					
12	Saya mempunyai masalah pada tekanan darah yang tinggi					
13	Saya sering merasa kehilangan energi atau lemas					
Emosional						
14	Saya mudah marah-marah					
15	Saya mudah tersinggung					
16	Saya merasa terlalu sensitive					
17	Saya merasa gelisah dan cemas					
18	Saya mengalami perubahan suasana hati					
19	Saya merasa sedih					
20	Saya mudah menangis					
21	Saya mudah gugup					
22	Saya mudah bermusuhan dengan orang lain					
23	Saya mudah menyerang orang					
24	Saya mengalami kelesuan mental					
Intelektual						
25	Saya mudah lupa					
26	Saya sering merasa kacau pikirannya					
27	Daya ingat saya sering menurun					
28	Saya sulit untuk berkonsentrasi					
29	Saya suka melamun berlebihan					
30	Pikiran saya hanya dipenuhi dengan satu pikiran saja					
Interpersonal						
31	Saya mudah acuh dan mendiamkan orang lain					
32	Saya merasa kepercayaan saya pada orang lain menurun					
33	Saya mudah mengingkari janji pada orang lain					
34	Saya merasa senang mencari kesalahan orang lain					
35	Saya sering menutup diri					
36	Saya mudah menyalahkan orang lain					

Tabulasi jawaban responden untuk variabel stres

NO	Xb1	Xb2	Xb3	Xb4	Xb5	Xb6	Xb7	Xb8	Xb9	Xb10	Xb11	Xb12	Xb13	Xb14	Xb15	Xb16	Xb17	Xb18	Xb19	Xb20
1	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2
2	4	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	4	3	1
3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	1	4	1	3	2	2	3	1	2
4	3	3	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1
5	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	2	1	1	3	1	2
6	3	3	4	3	2	1	1	3	4	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1
7	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	2	3	3	2
8	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	1	3	3	1	3	2	2	4	3	1
9	3	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	3	1	2
10	5	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3	2	1	1	3	1	1
11	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2
12	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	2	2	1	2	3	3	1
13	4	3	3	3	3	1	1	3	4	5	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1
14	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2
15	4	3	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2
16	1	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3
17	3	2	3	2	3	1	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1
18	4	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3
19	4	3	4	1	3	2	1	3	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	1	1
20	3	4	3	1	3	1	1	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3
21	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	1	2	2	1	2
22	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	1	3
23	5	3	3	1	3	1	2	3	2	5	4	4	4	1	3	2	2	3	1	1
24	5	3	4	1	2	3	3	3	3	5	5	4	3	2	3	3	2	2	3	3
25	5	3	4	3	2	1	1	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	1
26	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	2
27	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	2	5	3	2	3	1	3	3	1	2
28	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2

29	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	1	3	2	2	3	3	2
30	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	1
31	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	1	2	3	2	2	1	2
32	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	1	2	3	1	2	3	2
33	4	3	3	1	2	1	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	2	3	3	1
34	4	2	4	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	1
35	4	3	5	2	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	1	2	2	2	3	2
36	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	5	5	5	1	2	3	1	2	3	2
37	4	3	3	1	3	1	3	4	3	4	4	3	5	2	3	3	1	3	3	1
38	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	3	4	4	1	3	2	1	3	3	2
39	3	3	4	1	3	1	2	4	4	3	4	5	3	2	1	3	2	3	1	1
40	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	1	4	3	2
41	3	3	4	2	2	1	1	3	3	4	3	4	4	1	2	3	1	4	3	1
42	4	3	3	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	1	3	3	1
43	4	3	3	1	3	2	2	3	3	5	4	3	4	2	3	1	1	3	3	2
44	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	4	1	2	3	1	2	2	1	2
45	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	4	5	2	3	3	2	3	1	1
46	5	2	4	1	2	2	1	3	3	4	5	5	4	1	3	1	3	3	1	2
47	5	3	4	2	2	1	3	3	2	4	3	3	5	1	3	2	2	4	3	2
48	3	3	4	1	3	1	1	4	3	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	1
49	5	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
50	5	4	4	2	2	1	1	4	3	5	4	3	4	1	3	1	3	3	3	1
51	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2
52	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	3	3
53	3	3	5	3	3	1	1	3	4	3	5	4	3	1	2	2	4	2	3	1
54	4	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3
55	4	2	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	3	1
56	3	4	2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	1	1	3	3	3
57	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	1	1	3	3	4	3	3
58	4	4	4	1	3	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	1	3	1	1

59	5	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1
60	4	3	3	2	3	1	2	1	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1
61	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3
62	5	3	4	1	2	1	2	2	4	4	3	4	3	1	5	3	3	5	3	1
63	4	4	4	1	2	3	1	3	4	5	4	5	3	3	3	3	1	3	1	3
64	4	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	5	4	1	3	1	3	3	3	1
65	3	3	4	3	3	1	1	5	4	3	3	5	3	3	3	1	1	3	3	1
66	4	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	4	3	2
67	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	1	3
68	5	4	3	1	3	3	1	3	3	3	4	5	4	1	1	3	3	4	3	3
69	5	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	1	3	1	4	3	1
70	4	2	4	2	2	1	3	3	5	4	4	5	4	1	1	1	3	4	1	1
71	5	3	3	2	3	3	1	3	2	4	3	5	3	2	1	3	2	4	3	3
72	4	2	4	2	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3
73	4	4	4	2	3	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	1
74	5	3	3	2	2	1	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	1
75	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3
76	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	1	2	3	1	3
77	4	4	4	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	1	2	2	2	3	1
78	4	3	3	2	1	1	3	4	2	4	4	4	5	1	3	1	3	3	3	1
79	4	3	5	3	1	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3
80	4	3	3	2	1	1	1	4	3	5	5	4	4	1	3	3	2	3	3	1
81	5	3	4	1	3	1	1	3	3	5	5	3	5	2	2	2	1	4	1	1
82	4	4	3	2	1	3	1	3	4	3	5	4	4	1	1	3	3	3	3	3
83	4	3	4	2	1	1	1	3	4	4	3	4	5	2	3	2	3	3	3	1
84	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2
85	3	3	4	1	2	1	2	3	4	4	3	3	5	1	3	1	3	3	1	1
86	3	4	4	1	2	2	2	4	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	2
87	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3
88	4	3	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	2	3	3	3

89	4	3	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	1	1	2	4	3	1
90	3	3	5	1	2	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	1	2	3	1	1
91	5	3	4	1	1	2	2	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2
92	4	4	3	1	2	1	1	3	4	4	3	5	3	1	1	1	3	3	1	3
93	5	3	4	2	1	3	2	3	4	2	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3
94	4	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	1	3	4	3	3
95	5	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3
96	5	3	4	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	1
97	4	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	1	1	1	3	3	1	3
98	4	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	4	3	3
99	5	3	3	3	1	3	1	3	3	4	4	4	3	1	1	3	1	3	1	1
100	2	4	4	3	1	2	2	3	3	3	4	5	3	3	1	1	3	4	3	2

Xb21	Xb22	Xb23	Xb24	Xb25	Xb26	Xb27	Xb28	Xb29	Xb30	Xb31	Xb32	Xb33	Xb34	Xb35	Xb36	Total
1	4	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	77
1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	1	3	1	96
1	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	96
1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	79
3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	1	2	1	80
3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	92
1	3	2	4	1	2	3	3	2	4	4	3	1	1	3	1	91
3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	87
2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	91
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	1	3	1	92
1	4	3	3	1	2	4	3	2	4	4	3	1	2	3	1	97
3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	86
1	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	90
2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	81
3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	91
1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	80
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	97
1	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	90
1	3	2	2	3	3	3	2	1	4	2	3	2	1	2	2	87
1	3	1	3	1	3	3	3	2	4	3	4	1	2	3	1	92
3	4	2	2	2	2	4	2	1	5	4	3	1	1	3	1	94
3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	4	3	1	1	3	1	100
3	3	1	3	1	4	3	3	2	4	3	3	1	2	2	1	92
1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	103
3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	98
1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	84
3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	1	1	3	1	96
3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	89
1	3	3	2	1	2	3	3	2	4	2	2	1	1	3	2	93

1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	1	84
3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	1	2	3	2	96
3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	86
1	4	2	3	1	2	4	3	1	4	3	3	1	1	3	1	89
3	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	1	2	3	2	92
1	3	3	3	2	2	3	3	1	4	5	3	1	2	3	1	94
3	3	3	3	1	3	3	3	2	5	4	2	1	2	3	1	99
1	4	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	96
3	3	1	3	1	2	3	3	1	4	4	2	1	2	3	1	87
3	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	100
1	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	1	1	2	1	93
1	3	3	3	1	3	3	3	3	5	2	3	2	2	2	1	92
3	3	3	3	1	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	2	99
1	3	3	4	2	4	3	3	2	5	3	3	1	1	3	1	97
3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	77
1	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	1	3	2	1	91
3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	2	94
1	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	1	96
3	4	3	2	1	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	1	93
1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	85
2	4	1	4	1	4	4	3	1	3	3	4	1	1	3	1	97
1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	90
1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	1	2	2	2	103
3	3	3	2	1	3	3	3	1	4	5	3	3	1	2	1	97
1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	1	99
1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	1	99
3	3	3	3	2	2	3	4	1	4	2	4	1	1	3	1	99
1	3	2	3	1	3	3	3	3	5	3	3	1	2	2	1	100
1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	1	2	2	2	96
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	89

1	1	1	2	3	3	1	3	1	4	2	3	3	2	2	2	91
1	3	1	4	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	88
1	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	100
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	1	103
3	4	2	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	1	2	1	99
3	5	2	4	2	3	5	3	1	4	4	3	1	1	2	1	100
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	1	103
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	3	1	104
3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	102
3	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	4	1	2	4	1	101
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3	1	97
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	4	1	102
2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	1	3	2	101
3	2	3	3	2	3	2	3	2	5	4	4	1	2	3	1	96
3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	2	3	1	98
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	90
3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	2	1	3	1	100
3	4	1	3	3	3	4	3	2	5	3	4	1	1	3	1	101
1	4	3	4	1	4	4	3	1	4	5	3	1	1	3	1	98
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	108
2	4	3	3	1	5	4	3	3	3	4	3	1	1	3	1	100
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2	100
1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	1	102
1	3	1	3	2	5	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	99
3	3	3	4	1	4	3	3	3	5	5	3	1	1	4	1	98
2	3	1	3	2	4	3	2	2	3	2	3	1	1	4	1	88
1	2	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	1	1	3	1	95
1	3	1	3	3	4	3	4	1	4	3	2	2	2	3	2	88
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	1	97
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	1	100

1	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	2	1	88
1	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	1	103
3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	1	3	2	1	95
1	3	1	5	3	4	3	3	2	3	5	3	2	1	3	2	101
1	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	2	1	2	4	1	95
2	3	1	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	1	3	2	98
3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	1	1	3	1	98
1	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	1	96
1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3	2	94
3	3	3	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	2	4	1	98
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	4	1	101

Tabulasi jawaban responden untuk variabel kompensasi

No	Xa1	Xa2	Xa3	Xa4	Xa5	Xa6	Xa7	Xa8	Xa9	Xa10	Xa11	Xa12	Xa13	total
1	5	4	5	1	5	4	3	5	4	5	2	4	2	49
2	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	2	51
3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	51
4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	2	52
5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	2	49
6	3	4	3	1	4	4	5	5	3	3	3	5	2	45
7	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	3	3	2	43
8	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	3	3	3	46
9	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	2	45
10	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	2	48
11	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	2	41
12	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	38
13	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	42
14	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	41
15	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	2	40
16	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	38
17	5	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	38
18	4	2	4	3	2	3	3	3	5	4	3	2	3	41
19	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	42
20	2	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	2	43
21	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	1	40
22	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	4	2	37
23	3	2	2	3	3	5	3	5	5	2	3	4	2	42
24	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	43
25	4	3	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	43
26	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	42
27	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	39

28	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	38
29	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	32
30	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	37
31	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	36
32	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	40
33	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	43
34	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	40
35	3	3	3	3	5	4	2	3	4	3	3	3	2	41
36	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	2	39
37	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	44
38	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	37
39	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	47
40	4	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	44
41	4	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	42
42	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	2	2	39
43	5	4	5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	45
44	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	42
45	4	3	5	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	38
46	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	2	3	2	44
47	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	44
48	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	37
49	3	3	5	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	42
50	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	44
51	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	44
52	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	49
53	4	3	4	2	5	4	2	3	3	3	3	3	1	40
54	4	3	3	2	3	3	1	3	5	4	3	3	3	40
55	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	38
56	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	44
57	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	39

58	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	44
59	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	43
60	4	4	4	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	46
61	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	40
62	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	3	50
63	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	51
64	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	48
65	5	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	3	1	45
66	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	5	3	45
67	5	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	52
68	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	43
69	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40
70	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	40
71	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	5	3	45
72	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	44
73	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	45
74	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	42
75	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
76	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	41
77	5	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	40
78	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	45
79	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	42
80	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
81	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	44
82	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	40
83	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	39
84	3	2	2	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	43
85	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	40
86	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	41
87	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	2	4	2	41

88	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	41
89	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	42
90	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	39
91	3	3	5	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	43
92	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	2	43
93	3	4	3	5	5	5	3	4	2	4	3	3	3	47
94	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	2	4	2	49
95	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	46
96	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	2	46
97	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	42
98	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	42
99	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	39
100	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	41

Tabulasi jawaban responden untuk variabel kinerja

NO	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	total
1	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
2	4	1	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	59
3	4	4	4	4	2	4	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	57
4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	5	5	3	4	59
5	4	1	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	57
6	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	61
7	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	55
8	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	5	3	3	5	3	59
9	2	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	56
10	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	59
11	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	60
12	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	55
13	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	60
14	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	59
15	4	4	4	2	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	50
16	3	4	3	1	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	51
17	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	54
18	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	51
19	3	1	4	1	3	3	3	2	4	3	4	2	1	3	4	4	4	49
20	4	4	3	4	4	3	2	1	1	4	3	4	3	3	3	2	2	50
21	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	52
22	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	3	3	57
23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	53
24	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	57
25	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	5	54
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	64
27	3	4	3	1	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	5	53
28	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	1	37

29	2	3	4	1	3	2	3	2	1	4	3	1	3	3	3	2	4	44
30	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	37
31	1	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	42
32	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	39
33	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	52
34	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	52
35	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	49
36	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	1	2	2	2	4	49
37	4	3	3	2	3	2	2	3	1	4	3	4	3	4	3	2	3	49
38	3	4	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	48
39	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	62
40	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	48
41	4	5	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	51
42	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	57
43	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	54
44	5	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	58
45	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	57
46	1	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	1	3	3	4	50
47	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	51
48	1	2	1	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	5	48
49	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	39
50	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	59
51	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
52	4	1	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	59
53	4	4	4	2	2	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	3	55
54	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	54
55	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	55
56	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	59
57	3	1	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	53
58	4	4	2	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	5	58

59	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	4	4	5	3	43
60	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	54
61	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
62	3	1	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	57
63	4	3	4	2	3	4	5	1	4	4	4	3	2	3	4	1	1	52
64	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	55
65	3	1	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	54
66	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	60
67	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	59
68	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	57
69	4	4	3	4	4	3	2	1	2	4	3	3	3	3	4	2	2	51
70	3	2	3	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	3	5	4	4	56
71	4	3	4	3	3	4	4	1	3	4	3	3	2	3	2	3	1	50
72	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	48
73	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	59
74	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	52
75	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	61
76	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	59
77	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	61
78	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	53
79	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	57
80	3	3	4	4	4	1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	54
81	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	55
82	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	63
83	3	5	4	5	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	58
84	3	5	4	5	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	59
85	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	62
86	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	1	3	3	5	52
87	3	3	4	4	3	1	4	1	3	3	4	2	3	3	4	4	3	52
88	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	55

89	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	57
90	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	55
91	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	5	5	3	4	61
92	3	1	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	56
93	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	62
94	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	60
95	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	58
96	4	4	3	4	4	3	2	3	1	4	3	4	3	3	3	2	2	52
97	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	53
98	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	3	3	57
99	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	56
100	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	5	3	3	5	3	60

Uji Validitas Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xa1	81.53	54.595	.295	.	.657
Xa2	81.72	54.143	.425	.	.649
Xa3	81.61	54.483	.273	.	.658
Xa4	82.10	57.283	.097	.	.673
Xa5	81.61	53.311	.346	.	.650
Xa6	81.75	50.109	.538	.	.627
Xa7	82.06	54.158	.316	.	.654
Xa8	81.47	51.201	.571	.	.630
Xa9	81.75	57.139	.093	.	.674
Xa10	81.72	53.820	.394	.	.649
Xa11	82.12	56.531	.198	.	.666
Xa12	81.75	55.220	.286	.	.659
Xa13	82.56	58.855	-.065	.	.683
total	42.55	14.654	1.000	.	.532

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xb1	185.12	154.975	.411	.	.620
Xb2	185.95	161.038	.212	.	.633
Xb3	185.52	158.333	.322	.	.627
Xb4	186.98	166.282	-.117	.	.647
Xb5	186.74	167.305	-.181	.	.649
Xb6	187.13	161.266	.118	.	.636
Xb7	187.01	161.970	.091	.	.637
Xb8	185.85	160.593	.238	.	.632
Xb9	185.75	157.301	.332	.	.625
Xb10	185.42	156.852	.338	.	.624
Xb11	185.59	153.759	.502	.	.616
Xb12	185.34	153.540	.442	.	.617
Xb13	185.43	156.187	.358	.	.623
Xb14	187.04	166.221	-.114	.	.647
Xb15	186.67	166.001	-.101	.	.647
Xb16	186.93	161.682	.094	.	.637
Xb17	186.85	163.078	.037	.	.640
Xb18	185.83	160.264	.245	.	.631
Xb19	186.62	162.642	.038	.	.640
Xb20	187.10	161.949	.088	.	.637
Xb21	186.98	163.757	-.008	.	.643
Xb22	185.86	161.839	.140	.	.635
Xb23	186.52	160.212	.174	.	.633
Xb24	185.94	160.400	.228	.	.632
Xb25	186.93	159.338	.219	.	.631
Xb26	185.91	158.628	.260	.	.629
Xb27	185.88	159.925	.286	.	.630
Xb28	185.93	161.237	.215	.	.633
Xb29	186.72	160.769	.175	.	.633
Xb30	185.49	152.757	.445	.	.615
Xb31	185.71	155.279	.381	.	.621
Xb32	186.00	159.394	.312	.	.629
Xb33	187.44	164.512	-.028	.	.642
Xb34	187.37	162.781	.086	.	.637
Xb35	186.21	158.733	.309	.	.628
Xb36	187.61	167.230	-.243	.	.647
total	94.47	41.120	1.000	.	.499

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	105.92	120.458	.481	.	.676
y2	105.93	124.571	.207	.	.691
y3	105.90	122.939	.369	.	.683
y4	105.87	120.054	.461	.	.676
y5	105.88	125.864	.244	.	.691
y6	105.88	119.642	.504	.	.674
y7	105.90	122.899	.400	.	.682
y8	106.76	127.800	.126	.	.696
y9	106.18	122.513	.307	.	.685
y10	105.91	125.679	.231	.	.691
y11	105.96	124.827	.294	.	.688
y12	105.99	121.081	.502	.	.677
y13	106.00	123.212	.402	.	.683
y14	106.19	123.610	.309	.	.686
y15	105.88	125.379	.240	.	.690
y16	105.93	123.581	.337	.	.685
y17	105.72	123.375	.311	.	.685
total	54.60	32.586	1.000	.	.672

Uji Reliabilitas**Reliability Kompensasi**

[DataSet 1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	11

Reliability Stres

[DataSet 2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	20

Reliability Kinerja

[DataSet 3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	17

Regression

[DataSet 4]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	strs, kom ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.203	.186	5.069

a. Predictors: (Constant), strs, kom

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.239	2	316.620	12.323	.000 ^a
	Residual	2492.201	97	25.693		
	Total	3125.440	99			

a. Predictors: (Constant), strs, kom

b. Dependent Variable: kin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.722	6.649		3.267	.002
	kom	.601	.137	.399	4.392	.000
	strs	.170	.085	.182	2.004	.048

a. Dependent Variable: kin

Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,387	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,817	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,288
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono (1999), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta