

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : LAILA MAWADDAH PUTRI
NPM : 1605160603
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Desember 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : LAILA MAWADDAH PUTRI
N P M : 1605160603
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (A) Lulus Tadrisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

ASRIAL EFENDI NASUTION, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Unggul | Gelar | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : LAILA MAWADDAH PUTRI
N.P.M : 1605160603
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Desember 2020

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Laila Mawaddah Putri
NPM : 1605160603
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Letter beladcong setelah hasil observasi harus dijelaskan dan hubungkan variabel X_1 ke Y_1 , X_2 ke Y_2 dengan bukti hasil penelitian sebelumnya	20/10	
Bab 2	Kerangka teoritis dan hipotesis menyesuaikan dengan rumusan masalah	25/10	
Bab 3	Sample diambil semua tidak usah memakai rumus.	26/10	
Bab 4	Tambah jurnal yang sejenis maupun tidak	05/12	
Bab 5	Kalimat kesimpulan ditulis jelas, singkat dan padat	05/12	
Daftar Pustaka	Tambah jurnal lain dan gunakan mendeluy	05/12	
Peretujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sabong Maja Hijau	16/12	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Desember 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Laila Mawaddah Putri

Program Studi Manajemen

Email : Lailamawaddahp@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 65 pegawai Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,147 > 1,669$, nilai signifikan $0.003 < 0.05$ sehingga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,625 > 1,661$, nilai signifikan $0.001 < 0.05$ sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada uji F diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,690 > 3,145$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0.05$ nilai stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : stress kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION NORTH SUMATERA PROVINCE

Laila Mawaddah Putri
Management Study Program
Email: Lailamawaddahp@gmail.com

This study aims to determine the effect of work stress and compensation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of North Sumatra Province. This research is a quantitative study using questionnaire data collection techniques. The population in this study amounted to 65 employees and samples taken were 65 employees of Population and Civil Registration of North Sumatra Province. The sampling technique used was saturated samples. The results showed that the value of $t_{count} > t_{table}$ or $3.147 > 1.669$, a significant value of $0.003 < 0.05$ so that job stress has a positive and significant effect on employee performance. Value of $t_{count} > t_{table}$ or $3.625 > 1.661$, a significant value of $0.001 < 0.05$ so that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, in the F test, it is known that the value of $F_{count} > F_{table}$ or $23.690 > 3.145$, the significant value is $0.000 < 0.05$, the value of job stress and compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of North Sumatra Province.

Keywords: job stress, compensation, and employee performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara**”. Sholawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya (Ayahanda Zuliyal Ebdi dan Ibunda Tri Ningsih), yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr, Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman kelas manajemen K pagi yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman saya, Halida Rahmadani, Ulfa Habibah, Eva Rahmayani Br. Tarigan yang telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, November 2020

Penulis

LAILA MAWADDAH PUTRI
1605160603

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
DAFTAR ISI.....	i
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teori.....	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Penilaian Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.2 Stres Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres	15
2.1.2.3 Cara Mengatasi Stres Kerja	16
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja.....	18
2.1.3 Kompensasi	19
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	21
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	22
2.2 Kerangka Konseptual	22
2.3 Hipotesis	24
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Defenisi Operasional	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Teknis Analsis Data.....	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Deskripsi Data	39
4.2 Deskripsi Karakteristik responden.....	39
4.3 Penyajian Data.....	42
4.4 Analisis Data.....	46
4.5 Interpretasi Hasil Analisis Data.....	57

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	27
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja.....	27
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi.....	28
Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian.....	29
Tabel 3.5 Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.4 Presentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja	42
Tabel 4.5 Presentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi	43
Tabel 4.6 Presentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	36
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012). (Sutrisno, 2010b) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (M. s. Hasibuan, 2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja pegawai

sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada pegawai yang mengoperasikannya.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila pegawai yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku (Suwatno & Priansa, 2011). Stres merupakan kondisi dinamis dimana

seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Nasution, 2017, hal. 411). Stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya (Massie et al., 2018, hal. 42). Stres kerja yang dialami pegawai disebabkan beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Oemar & Gangga, 2017, hal. 24)

Selain faktor stres kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Marwansyah, 2012) kompensasi adalah imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan hal penting untuk memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu (Dessler, 2010). Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Pradita, 2017, hal. 155). Bagi karyawan kompensasi yang mereka dapatkan adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang

telah mereka berikan. Dengan kompensasi yang mereka terima maka para pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana pemerintah yang bergerak dibidang jasa penyusunan program dan anggaran pengelola keuangan, pengelola perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara pengelola urusan ASN dan lain sebagainya yang tertera dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 63 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa pegawai yang stres akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat sebagian pegawai merasa frustrasi sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa memicu stres akibat merasa tidak mampu

mengatur waktu dengan baik. Stres kerja juga menyebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja pegawai karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga beberapa pegawai melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kantor, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara stres kerja terlihat cukup membebani pegawai, karena pegawai merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta adanya tuntutan psikologis terhadap pekerjaan menyebabkan pegawai stres menghadapi pekerjaannya serta beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Idealnya sebuah organisasi harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja mereka dapat timbul dengan baik.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai dapat memicu stres kerja.
- b. Menurunnya kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan disebabkan banyaknya pekerjaan dan pemberian gaji, insentif/bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu atau bagian serta pemberian fasilitas organisasi hanya diberikan untuk karyawan-karyawan tertentu.
- c. Masih kurangnya kinerja karyawan kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan dengan waktu yang terbatas, tugas rangkap yang disandang pegawai dan pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu atau bagian.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada stres kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dari penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen SDM untuk mengatasi pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini bias menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara mengenai stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai referensi yang bias menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017, hal. 147). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018, hal. 11).

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Arianty, 2014, hal. 147) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018, hal. 48).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bercangkupan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (Sutrisno, 2010a). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suharyanto et al., 2014, hal. 191).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Irianto, 2016) pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yang secara garis besar dapat dibedakan menjadi 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor-faktor individual yang meliputi sikap, minat, dan motivasi, sifat atau atribut individu, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor situasional yang mencakup lingkungan fisik, perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010a) terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan

sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai yang direncanakan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan untuk menilai dan mengevaluasi hasil kerja dari karyawan. Menurut Haynes dalam (Uno, 2012) terdapat empat cara yang harus dilakukan dalam mengukur kinerja atau hasil kerja seseorang, yakni : menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan (analisis pada isi pekerjaan, prosedur yang harus dilakukan, serta perilaku dalam bekerja), memantau kemajuan (progress) dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai, melakukan evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan sebelumnya, memberikan umpan balik (saran) atas kinerja seseorang.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur atau menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kuantitas dan kualitas yang dicapai, serta evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan (Noor et al., 2016, hal. 12).

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja mempunyai indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi

atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari kerja seseorang.

- b. Kuantitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.
- c. Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti interaksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian bekerja.
- d. Sikap itu terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2006):

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Bismala et al., 2017) Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Menurut (Hanim, 2016, hal. 3) stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang. Menurut (Handoko, 2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang.

Menurut (Akila, 2017, hal. 87) Stres Kerja adalah sebuah keadaan dimana terjadi perubahan pada seorang karyawan yang menyimpang dari hal-hal normal mereka sebelumnya sebagai akibat dari adanya suatu masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut maupun adanya ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang dijalani oleh karena adanya berbagai tuntutan yang terjadi. Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi et al., 2018, hal. 156). Stres kerja dapat

didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Lady et al., 2017, hal. 191). Menurut (Rivai & Mulyadi, 2013) stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Oemar & Gangga, 2017, hal. 24). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Ibrahim et al., 2016, p. 61).

2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres

Menurut (Fahmi, 2016) stres yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu :

- a. Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor), dan
- b. Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua factor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri

tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres.

Faktor penyebab stres menurut (Robbins & Judge, 2013) yaitu :

- a. Faktor lingkungan, dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan, yaitu ekonomi, politik dan teknologi.
- b. Faktor organisasi, dalam faktor organisasi terdapat beberapa kategori didalamnya yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership.
- c. Faktor individu, dalam hal ini terdapat beberapa factor yaitu persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

2.1.2.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu :

- a. Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu

merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

- b. Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu mengadakan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- c. Pola Patologis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak dimiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Menurut (Badeni, 2013) mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara :

- a. Manajemen waktu.
- b. Latihan fisik.
- c. Relaksasi.

Sementara penanganan organisasional dapat melakukan :

- a. Perbaikan seleksi personel.

- b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis.
- c. Perancangan ulang pekerjaan.
- d. Perbaikan komunikasi organisasi.
- e. Penegakan program kesejahteraan korporasi.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Malayu S. P Hasibuan, 2014) adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Menurut (Handoko, 2011) menyatakan bahwa indikator stress kerja adalah:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban pekerjaan yang lebih berat.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Khair, 2017) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut (Arianty et al., 2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Daulay et al., 2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut (Harahap & Khair, 2019, hal. 75) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Azhar et al., 2020, hal. 50) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Nugraha & Tjahjawi, 2017, hal. 26) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non

finansial. Menurut (Kadarisman, 2012) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres.
- f. Biaya hidup.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

- a. Faktor pemerintah.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai.
- c. Standard biaya hidup pegawai.
- d. Ukuran perbandingan upah.
- e. Permintaan dan persediaan.
- f. Kemampuan membayar.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

- a. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status social sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- d. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik.

Menurut (Khair, 2017) tujuan pemberian kompensasi adalah :

- a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (qualified).
- b. Mempertahankan karyawan yang ada.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2013):

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Sedangkan menurut (Simamora, 2014) indikator kompensasi yaitu:

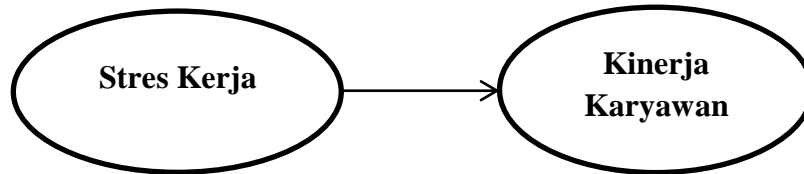
- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- d. Fasilitas yang memadai.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah keadaan dimana individu merasa tegang, emosi, perasaan tertekan disebabkan oleh tuntutan dan kemampuan yang diinginkan tidak sesuai (Purnamasari et al., 2015). Berdasarkan hasil penelitian (Wartono, 2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Riandy, 2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Yuliana et al., 2019); menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Prayogi & Siregar, 2018) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

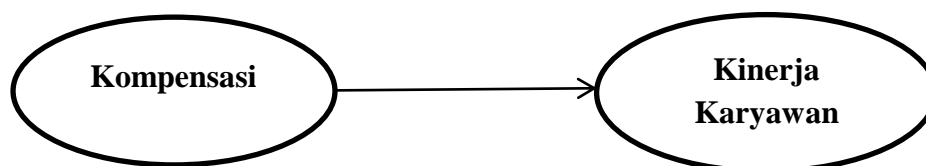
pegawai. Hasil penelitian (Prayogi et al., 2019) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

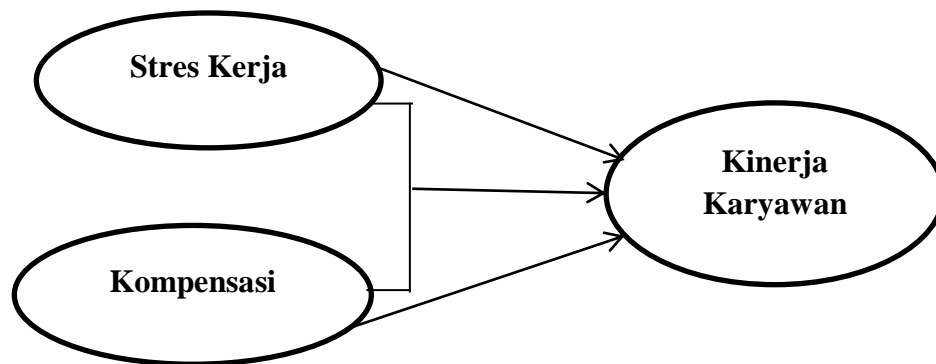
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya (Dwianto et al., 2019). Pada penelitian (Hendro, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Nanulaitta, 2018), (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2018); (Astuti & Suhendri, 2019); (Arifin, 2017) dan (Jufrizen, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Wairooy, 2017); (Mutholib, 2019); dan (Astuti & Sari, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.



Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Selain memperhatikan stres kerja, jumlah kompensasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Kader & Rahman, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sastrosadarpo & Wahyuni, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ekhsan & Septian, 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018).

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Yusuf, 2014) merupakan memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas social, objek dan dapat diukur.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah stres kerja dan kompensasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasionalnya adalah:

a. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator kinerja adalah:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Kehandalan
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

b. Stres Kerja (X1)

Menurut (Jum'ati & Wuswa, 2013) stres kerja adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator stress kerja adalah :

Tabel 3.2
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	Beban Kerja
2	Sikap Pemimpin
3	Waktu Kerja
4	Konflik
5	Komunikasi

Sumber : (Malayu S. P Hasibuan, 2014)

c. Kompensasi (X2)

Menurut (Jufrizen Jufrizen, 2016) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator kompensasi adalah:

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji Yang Adil
2	Insentif Yang Sesuai
3	Tunjangan Yang Sesuai
4	Fasilitas Yang Memadai

Sumber : (Simamora, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Jalan Iskandar Muda No.272, Medan Petisah, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari September 2020 sampai dengan oktober 2020. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Revisi																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisa yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi et al., 2015) ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview), merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit.
2. Studi Dokumentasi, mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan.
3. Angket (questioner), adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh data pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert

yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.5
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya setelah angket disebar disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

b. Uji Realiabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

3.6 Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien beta dan variabel bebas
 x1 dan x2 = Stres Kerja dan Kompensasi

e = eror of the Estimate

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X_1 , X_2 terhadap kinerja apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P_1 dan P_2) dari variabel bebas X_1 , X_2 bernilai positif, maka kinerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka kinerja akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji Asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas Data

Menurut (Santoso, 2010) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terjadi korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoloneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflasi Faktor) dan koefisien korelasi antara variabel bebas (Siswadi, 2016). Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki korelasi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2. Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0.01 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ansofino et al., 2016). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

1. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah data pengamatan

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima.

- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

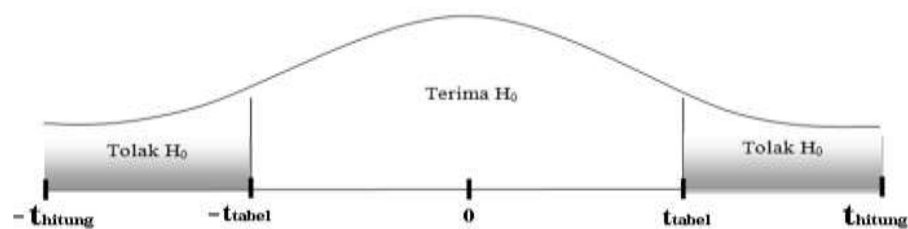
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

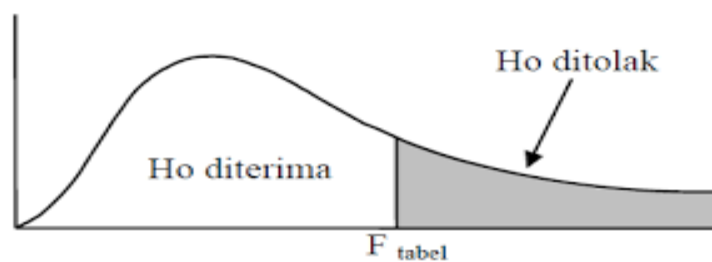
n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

- $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $f_{hitung} > f_{tabel}$

2. Koefisien Determinasi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel *dependen* lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 21 pernyataan untuk variabel Stress Kerja (X1), 20 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 20 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket ini disebarakan kepada 65 orang pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui penyebaran angket yang telah diuji.

4.2 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	53,8	53,8	53,8
	Perempuan	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data deskriptif dari tabel 4.1 diketahui bahwa:

- a. Persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 53,8%
- b. Persentase responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 46,2%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden laki-laki.

2. Usia

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.2

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	7	10,8	10,8	10,8
	>50	8	12,3	12,3	23,1
	21-30	16	24,6	24,6	47,7
	31-40	19	29,2	29,2	76,9
	41-50	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Persentase responden yang berusia kurang dari 20 tahun dalam penelitian ini sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 10,8%.
2. Persentase responden yang berusia 21-30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 24,6%.

3. Persentase responden yang berusia 31-40 tahun dalam penelitian ini sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 29,2%.
4. Persentase responden yang berusia 41-50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 23,1%.
5. Persentase responden yang berusia diatas 50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,3%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 31-40 tahun.

3. Pendidikan

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S1	35	53,8	53,8	53,8
	S2	5	7,7	7,7	61,5
	SMA/SMK	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Persentase responden yang berpendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 53,8%.
2. Persentase responden yang berpendidikan S2 dalam penelitian ini sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7,7%.

3. Persentase responden yang berpendidikan SMA/SMK dalam penelitian ini sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 38,5%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1 tahun.

4.3 Penyajian Data

1. Presentase Jawaban Responden Variabel Stress Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari presentase jawaban responden berdasarkan variabel Stress Kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.4

Persentase Jawaban Responden Stress Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	64,6	23	35,4	-	-	-	-	-	-	65	100
2	40	61,5	25	38,5	-	-	-	-	-	-	65	100
3	53	81,5	11	16,9	1	1,5	-	-	-	-	65	100
4	38	58,5	25	38,5	1	1,5	1	1,5	-	-	65	100
5	34	52,3	22	33,8	7	10,8	2	3,1	-	-	65	100
6	49	75,4	16	24,6	-	-	-	-	-	-	65	100
7	29	44,6	17	26,2	12	18,5	4	6,2	3	4,6	65	100
8	32	49,2	29	44,6	4	6,2	-	-	-	-	65	100
9	35	53,8	27	41,5	3	4,6	-	-	-	-	65	100
10	33	50,8	24	36,9	7	10,8	1	1,5	-	-	65	100

11	40	61,5	24	36,9	1	1,5	-	-	-	-	65	100
12	35	53,8	28	43,1	2	3,1	-	-	-	-	65	100
13	36	55,4	25	38,5	3	4,6	1	1,5	-	-	65	100
14	43	66,2	20	30,8	1	1,5	1	1,5	-	-	65	100
15	44	67,7	17	26,2	3	4,6	1	1,5	-	-	65	100
16	42	64,6	21	32,3	2	3,1	-	-	-	-	65	100
17	20	30,8	39	60,0	5	7,7	1	1,5	-	-	65	100
18	23	35,4	32	49,2	10	15,4	-	-	-	-	65	100
19	43	66,2	21	32,3	1	1,5	-	-	-	-	65	100
20	41	63,1	21	32,3	3	4,6	-	-	-	-	65	100
21	42	64,6	21	32,3	1	1,5	1	1,5	-	-	65	100

Sumber: SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Stress Kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

2. Presentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Berikut ini merupakan hasil dari presentase jawaban responden berdasarkan variabel Kompensasi yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.5

Persentase Jawaban Responden Kompensasi

Alternatif Jawaban

No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	27,7	40	61,5	6	9,2	1	1,5	-	-	65	100
2	10	15,4	34	52,3	19	29,2	2	3,1	-	-	65	100
3	14	21,5	41	63,1	8	12,3	2	3,1	-	-	65	100
4	21	32,3	32	49,2	10	15,4	2	3,1	-	-	65	100
5	20	30,8	38	58,5	4	6,2	3	4,6	-	-	65	100
6	12	18,5	32	49,2	17	26,2	4	6,2	-	-	65	100
7	22	33,8	39	60,0	3	4,6	1	1,5	-	-	65	100
8	19	29,2	27	41,5	15	23,1	4	6,2	-	-	65	100
9	27	41,5	31	47,7	7	10,8	-	-	-	-	65	100
10	25	38,5	35	53,8	5	7,7	-	-	-	-	65	100
11	33	50,8	22	33,8	8	12,3	2	3,1	-	-	65	100
12	44	67,7	19	29,2	2	3,1	-	-	-	-	65	100
13	29	44,6	33	50,8	3	4,6	-	-	-	-	65	100
14	31	47,7	27	41,5	5	7,7	2	3,1	-	-	65	100
15	36	55,4	25	38,5	2	3,1	2	3,1	-	-	65	100
16	40	61,5	19	29,2	4	6,2	2	3,1	-	-	65	100
17	42	64,6	19	29,2	4	6,2	-	-	-	-	65	100
18	25	38,5	29	44,6	9	13,8	2	3,1	-	-	65	100
19	8	12,3	37	56,9	20	30,8	-	-	-	-	65	100
20	42	64,6	21	32,3	2	3,1	-	-	-	-	65	100

Sumber: SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Kompensasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

3. Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan hasil dari presentase jawaban responden berdasarkan variabel Kompensasi yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.6

Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36,9	34	52,3	7	10,8	-	-	-	-	65	100
2	17	26,2	42	64,6	6	9,2	-	-	-	-	65	100
3	31	47,7	23	35,4	9	13,8	2	3,1	-	-	65	100
4	43	66,2	20	30,8	2	3,1	-	-	-	-	65	100
5	26	40,0	36	55,4	3	4,6	-	-	-	-	65	100
6	26	40,0	33	50,8	4	6,2	2	3,1	-	-	65	100
7	31	47,7	30	46,2	2	3,1	2	3,1	-	-	65	100
8	35	53,8	23	35,4	5	7,7	2	3,1	-	-	65	100
9	35	53,8	26	40,0	4	6,2	-	-	-	-	65	100
10	34	52,3	31	47,7	-	-	-	-	-	-	65	100
11	27	41,5	38	58,5	-	-	-	-	-	-	65	100

12	36	55,4	29	44,6	-	-	-	-	-	-	65	100
13	49	75,4	14	21,5	2	3,1	-	-	-	-	65	100
14	29	44,6	34	52,3	2	3,1	-	-	-	-	65	100
15	28	43,1	25	38,5	8	12,3	4	6,2	-	-	65	100
16	42	64,6	23	35,4	-	-	-	-	-	-	65	100
17	38	58,5	23	35,4	4	6,2	-	-	-	-	65	100
18	25	38,5	30	46,2	10	15,4	-	-	-	-	65	100
19	31	47,7	23	35,4	11	16,9	-	-	-	-	65	100
20	41	63,1	22	33,8	2	3,1	-	-	-	-	65	100

Sumber: SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Kinerja Pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

4.4 Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Stress Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel stress kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
------	----------------	--------------	------------

No.1	0,580	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,206	0,100 > 0,05	Tidak valid
No.3	0,653	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,667	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,578	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,531	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,561	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,554	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,713	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,417	0,001 < 0,05	Valid
No.11	0,408	0,001 < 0,05	Valid
No.12	0,588	0,000 < 0,05	Valid
No.13	0,645	0,000 < 0,05	Valid
No.14	0,778	0,000 < 0,05	Valid
No.15	0,579	0,000 < 0,05	Valid
No.16	0,438	0,000 < 0,05	Valid
No.17	0,424	0,000 < 0,05	Valid

No.18	0,376	0,002 < 0,05	Valid
No.19	0,464	0,000 < 0,05	Valid
No.20	0,639	0,000 < 0,05	Valid
No.21	0,784	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS

Dari tabel 4.7 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan pada variabel Stress Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05. Sedangkan terdapat 1 (satu) pernyataan yang tidak valid yaitu pada item nomor 2, dimana didapat bahwa nilai sig 0,100 > 0,05.

b. Variabel Kompensasi

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel kompensasi yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,261	0,036 < 0,05	Valid
No.2	0,558	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,295	0,017 < 0,05	Valid

No.4	0,591	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,439	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,493	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,161	0,201 > 0,05	Tidak valid
No.8	0,462	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,532	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,554	0,000 < 0,05	Valid
No.11	0,586	0,000 < 0,05	Valid
No.12	0,457	0,000 < 0,05	Valid
No.13	0,484	0,000 < 0,05	Valid
No.14	0,540	0,000 < 0,05	Valid
No.15	0,635	0,000 < 0,05	Valid
No.16	0,616	0,000 < 0,05	Valid
No.17	0,503	0,000 < 0,05	Valid
No.18	0,512	0,000 < 0,05	Valid
No.19	0,064	0,612 > 0,05	Tidak valid
No.20	0,298	0,016 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS

Dari tabel 4.8 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05. Sedangkan terdapat 2 (dua) pernyataan yang tidak valid yaitu pada item nomor 7 dan 19, dimana didapat bahwa nilai sig (2-tailed) > 0,05.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel kinerja pegawai yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,603	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,566	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,571	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,727	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,614	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,728	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,740	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,661	0,000 < 0,05	Valid

No.9	0,507	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,276	0,026 < 0,05	Valid
No.11	0,387	0,001 < 0,05	Valid
No.12	0,266	0,032 < 0,05	Valid
No.13	0,763	0,000 < 0,05	Valid
No.14	0,721	0,000 < 0,05	Valid
No.15	0,554	0,000 < 0,05	Valid
No.16	0,518	0,000 < 0,05	Valid
No.17	0,589	0,000 < 0,05	Valid
No.18	0,535	0,000 < 0,05	Valid
No.19	0,578	0,000 < 0,05	Valid
No.20	0,706	0,016 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
Stress Kerja	0,879	20	Reliabel
Kompensasi	0,819	18	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,896	20	Reliabel

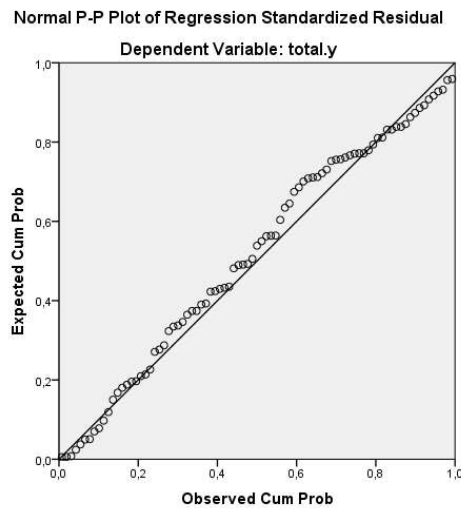
Sumber: SPSS

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal. Dimana artinya data antara variabel terikat dan variabel bebasnya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinearitas yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

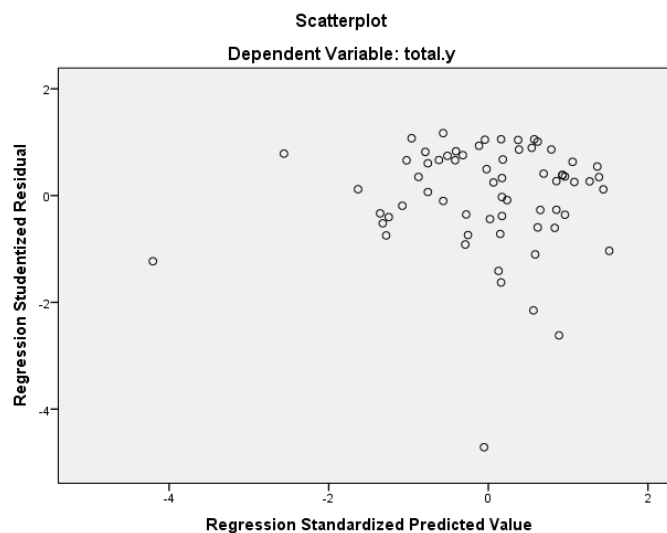
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
	total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361
	total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361

a. Dependent Variable: total.y
Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 1,361 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 1,361. Kedua variabel independen yakni stress kerja dan kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka

0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
	total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361
	total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361

a. Dependent Variable: total.y

Sumber: SPSS

Persamaan Regresi:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\
 &= 14,093 + 0,364X_1 + 0,469X_2 + e
 \end{aligned}$$

Interpretasi:

- Nilai *constant* 14,093. Hal ini berarti bahwa, jika stress kerja dan kompensasi sama dengan nol atau *constant* maka kinerja pegawai adalah 14,093 satuan.
- Nilai koefisien stress kerja 0,364. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,364 satu-satuan.

- c. Nilai koefisien stress kerja 0,469. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,469 satu-satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berikut ini merupakan hasil dari uji t yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.13

Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
	total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361
	total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361

a. Dependent Variable: total.y

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 65$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 65 - 2 = 63$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 63$ adalah sebesar 1,669.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Stress Kerja = 3,147 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,147 > 1,669$, nilai signifikan $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stress Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kompensasi = 3,625 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,625 > 1,661$, nilai signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F

Berikut ini merupakan hasil dari uji f yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1525,703	2	762,852	23,690	,000 ^b
	Residual	1996,512	62	32,202		
	Total	3522,215	64			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Sumber: SPSS

Dalam menguji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus yaitu $dk = n - k - 1$ sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 62$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 23,690 sedangkan F_{tabel} untuk $dk = 62$ adalah sebesar 3,145.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 23,690 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,145. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,690 > 3,145$, nilai signifikan adalah sebesar 0,000

< 0.05 . Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658 ^a	,433	,415	5,67466	1,557

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,433 hal ini berarti 43,3% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan kompensasi. Sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Interpretasi Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,147 > 1,669$, nilai signifikan $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara

stress kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Riandy, 2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu hasil penelitian (Yuliana et al., 2019); menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,625 > 1,661$, nilai signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila kompensasi pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat juga.

Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendro, 2018); menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) juga menunjukkan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,690 > 3,145$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila stress kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kader & Rahman, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sastrosadarmo & Wahyuni, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Leonardo & Andreani, 2015) juga menyebutkan bahwa stress kerja dan kompensasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,147 > 1,669$, nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,625 > 1,661$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,690 > 3,145$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya stress kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Secara umum perusahaan disarankan lebih memperhatikan stress kerja pegawai agar nantinya pegawai dapat bekerja lebih produktif.
2. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan bagi pegawai baik itu dalam hal materi maupun non materi. Sehingga dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.
3. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk memperluas bahasan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar penelitian menjadi akurat.

5.3 Keterbatasan Masalah

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.
2. Pada penelitian ini hanya meneliti kepuasan kerja secara umum, tidak berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diri ataupun faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.

3. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner, dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Karya (Jasa Parkir). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(1), 85–101.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika* (1st ed.). Deepublish.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–162.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., p. 2). PERDANA PUBLISHING.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian dan Penilisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT. Indeks.
- Dewi, C. N. C., Bagia, W., & Gede, P. A. J. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Rasitya Negara. *Manajemen*, 4(2), 158.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan*

Ekonomi Syariah, 2(2), 210–223.

- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Angkasa.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1), 1–8.
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Jurnal Al -Sihah : Public Health Science*, 8(1), 60–68.
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskap FISIP*, 14.

- Jufrizen, Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, Jufrizen, Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (F. Zulkarnain (ed.)). Umsu press.
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Neo-Bis*, 7(2), 1–17.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Kader, M., & Rahman, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal Emor*, 2(1), 126–137.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Jurnal Industrial Servicess*, 3(1), 191–197.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*, 3, 28–31.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakrya.

- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 203–218.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9–15.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, sri surjani. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22–34.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 153–164.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress and Overtime Work On The Prformance Of The Employees. *The 11th International Workshop and Conference Of Asean Studies In Linguistic, Islamic and Arabic Education, Social Science and Educational Technology*, 622–627.

- Purnamasari, T. A., Utami, H. N., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1059–1072.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2nd, cet. 10 ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Sastrosadarmo, D., & Wahyuni, D. U. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(2), 1–18.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur. *Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187–200.
- Sutrisno, E. (2010a). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Uno, H. B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 16–24.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Yuliana, S., Supardi, & Wulandari, M. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–17.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Laila Mawaddah Putri
Tempat/Tgl Lahir : Aek Nabara, 07 Juli 1998
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Martinus Lubis No. 20 Gg. Masjid Aek Nabara
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Zuliyal Ebdi
Ibu : Tri Ningsih
Alamat : Jl. Martinus Lubis No. 20 Gg. Masjid Aek Nabara

Pendidikan Formal

1. SD Mis Raudhatul Uluum Aek Nabara Tamat Tahun 2010
2. MTS Al-Ittihad Aek Nabara Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Rantau Selatan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, Desember 2020

LAILA MAWADDAH PUTRI

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \surd

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

- | | | |
|------------|-----------------------|-----------|
| SS | : Sangat Setuju | : Nilai 5 |
| S | : Setuju | : Nilai 4 |
| KS | : Kurang Setuju | : Nilai 3 |
| TS | : Tidak Setuju | : Nilai 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | : Nilai 1 |

Stress Kerja (x1)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Beban kerja	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya wajar					
2		Beban kerja yang diberikan kepada saya tidak wajar sehingga membuat saya stress					
3		Jika beban kerja saya sudah mulai banyak, saya pasti meminta bantuan kepada rekan kerja saya					
4		Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
5		Saya tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan					
6	Sikap pemimpin	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar					
7		Sikap pemimpin di perusahaan tempat saya bekerja selalu baik					
8		Saya stress pada saat bekerja karena sikap					

		pemimpin yang kurang bijaksana					
9		Pemimpin memiliki sikap yang tegas kepada bawahannya					
10		Saya terhindar dari stress karena sikap pemimpin yang bijaksana dan tegas kepada bawahannya					
11	Waktu kerja	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar					
12		Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan					
13		Saya bekerja melebihi waktu yang ditentukan sehingga membuat saya stress					
14		Saya selalu bekerja kurang dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
15		Perusahaan efektif dalam memberikan waktu kerja					
16	Konflik	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					
17		Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya agar terhindar dari konflik					

18		Saya pernah mengalami konflik dengan rekan kerja sehingga membuat saya stress					
19		Saya selalu berhati-hati dalam berbicara dengan atasan maupun rekan kerja agar terhindar dari kesalahpahaman yang menyebabkan konflik					
20		Konflik yang saya alami di lingkungan kerja membuat saya stress dan tidak konsentrasi dalam bekerja					
21	Komunikasi	Saya terhindar dari stress kerja karena komunikasi yang dilakukan di perusahaan berjalan dengan baik					
		Saya selalu berkomunikasi dengan atasan jika ada masalah dalam pekerjaan					
		Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja apabila ada masalah dalam pekerjaan					
		Saya kurang menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan atasan					
		Saya stress dalam bekerja karena adanya komunikasi yang kurang baik antar pegawai					

Kompensasi (x2)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang adil	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya					
2		Gaji yang saya terima selama ini telah memadai					
3		Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan beban kerja saya					
4		Saya mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan saya					
5		Perusahaan memberikan gaji yang adil ke pegawainya					
6	Insentif yang sesuai	Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan saya lebih baik					
7		Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					
8		Saya menerima insentif gaji setiap bulannya					
9		Perusahaan memberikan insentif tambahan untuk pegawai yang tidak perbah cuti					
10		Saya tidak menerima insentif dari perusahaan					
11	Tunjangan yang sesuai	Saya memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya					

12		Saya memperoleh tunjangan kesehatan					
13		Saya memperoleh tunjangan anak dan istri					
14		Perusahaan memberikan tunjangan yang adil kepada pegawainya					
15		Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
16	Fasilitas yang memadai	Saya mendapat fasilitas seperti komputer sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
17		Saya mendapatkan fasilitas ruang kantor yang nyaman					
18		Saya mendapatkan fasilitas yang saya butuhkan sesuai dengan pekerjaan saya					
19		Fasilitas yang saya terima kurang memadai sehingga saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
20		Saya mendapatkan fasilitas ruang kantor yang kurang nyaman					

Kinerja Pegawai (Y)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas	Standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
2		Saya berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja					
3		Saya mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan Perusahaan					
4		Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, penuh ketelitian dan konsentrasi					
5		Saya selalu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
6	Kuantitas	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
7		Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					

8		Saya bekerja dengan cekatan					
9		Saya selalu bekerja dengan cepat					
10		Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
11	Kehandalan	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima					
12		Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
13		Saya selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di tempat kerjanya					
14		Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan segera tanpa menundanya					
15		Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang					

		ditetapkan oleh perusahaan					
16	Sikap	Saya memiliki sikap toleransi terhadap sikap dan pendapat karyawan lain sangat diperlukan untuk kinerja saya					
17		Saya selalu bersikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan harus dijaga					
18		Saya senantiasa memberikan hasil kerja yang terbaik					
19		Ketika sedang kesal dengan atasan, saya akan tetap menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
20		Saya selalu menunjukkan sikap yang baik dilingkungan kerja saya					

Stress Kerja																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	94
4	5	5	4	3	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	90
4	5	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	90
4	5	5	4	3	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	90
4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	95
5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	88
5	5	5	5	3	5	1	3	3	2	5	4	2	2	5	5	5	3	5	3	2	78

5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	101
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	99
5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	93
4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	65
5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	83
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	94
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	81
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	91
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	85
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	94
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	88
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	94
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	99
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	94
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	87
5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	98
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	101
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	102
5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	98
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	101
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	102
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	101
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	99
5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	88
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	102
5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	100
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	97
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	94
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	94
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	103
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	102
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	90
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	101
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	100
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	99
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	100

5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	98
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	99
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	100
5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	98
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	101
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	99
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	101
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	102
5	5	5	3	3	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	94
5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	97
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	96
5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	98
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	95
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	102
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	102

Kompensasi																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	85
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	89
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	85
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	84
4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	84
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	82
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5	4	2	2	5	5	5	3	5	71
3	4	4	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	87
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	90
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	64
5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	80
4	3	5	5	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	84
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	82
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	90
4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	81
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	87
5	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82	
4	2	2	2	3	2	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	77
5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	91
4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	81
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	88
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	91
5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	91
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	94
3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	91
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93
4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	85
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	94
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	83
4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	87
4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	90
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95
2	3	3	3	3	3	2	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	77
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	92
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	87
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	89
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	83
4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	87
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	87
3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	83
3	4	4	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	86
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	91
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	80
5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	88
4	3	5	5	2	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	84
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	89
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	90
4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	2	2	5	5	5	3	5	76
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	87
5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	89
4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	85
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	68

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	78
5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	86
4	2	2	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	69
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	89

Kinerja Pegawai (Y)																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	91
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	90
3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	91
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	90
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	94
4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	88
3	3	2	5	4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	95
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	62
4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	79
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	89
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	87
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	85
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	89
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	85
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	89
5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	91
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	83
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	91
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	95
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	96
5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	94
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	96
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	97

4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95
3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	85
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	97
5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	92
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	90
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	91
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	90
3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	91
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	90
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	94
4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	88
3	3	2	5	4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	95
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	62
4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	79
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	89
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	87
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	85
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	89
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	85
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	89
5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95

x1. 6	Pearson Correlation	,473**	,356**	,474**	,446**	,165	1	-,031	,229	,298*	,190	,178	,264*	,251*	,527**	,252*	,317*	,235	,063	,374**	,330**	,450**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,189		,804	,066	,016	,130	,155	,034	,044	,000	,043	,010	,059	,620	,002	,007	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 7	Pearson Correlation	,226	-,111	,093	,311*	,478**	-,031	1	,446**	,370**	,221	,026	,194	,329**	,271*	,208	,000	,085	,515**	,106	,374**	,382**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,070	,378	,461	,012	,000	,804		,000	,002	,077	,837	,122	,008	,029	,097	1,000	,501	,000	,399	,002	,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 8	Pearson Correlation	,154	,092	,209	,329**	,259*	,229	,446**	1	,399**	,092	,058	,444**	,333**	,413**	,202	,129	,175	,348**	-,054	,422**	,471**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,220	,465	,095	,007	,037	,066	,000		,001	,467	,644	,000	,007	,001	,106	,307	,163	,004	,667	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 9	Pearson Correlation	,678**	,017	,506**	,335**	,321**	,298*	,370**	,399**	1	,185	,142	,460**	,508**	,627**	,355**	,063	,314*	,446**	,223	,377**	,646**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,895	,000	,006	,009	,016	,002	,001		,139	,261	,000	,000	,000	,004	,618	,011	,000	,074	,002	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 10	Pearson Correlation	-,066	-,033	,134	,174	,277*	,190	,221	,092	,185	1	,064	,031	,367**	,462**	,340**	,162	,072	,067	,061	,216	,438**	,417**
	Sig. (2-tailed)	,602	,794	,287	,165	,025	,130	,077	,467	,139		,611	,809	,003	,000	,006	,197	,567	,594	,628	,084	,000	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 11	Pearson Correlation	,235	,243	,528**	,388**	,231	,178	,026	,058	,142	,064	1	,222	,242	,197	,436**	,217	,334**	-,251*	,279*	,214	,177	,408**
	Sig. (2-tailed)	,060	,051	,000	,001	,064	,155	,837	,644	,261	,611		,075	,052	,115	,000	,083	,007	,044	,025	,086	,159	,001

N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 12 Pearson Correlation	,270*	,096	,290*	,417**	,359**	,264*	,194	,444**	,460**	,031	,222	1	,262*	,399**	,262*	,338**	,190	,218	,199	,272*	,421**	,558**
Sig. (2-tailed)	,030	,447	,019	,001	,003	,034	,122	,000	,000	,809	,075		,035	,001	,035	,006	,129	,082	,112	,029	,000	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 13 Pearson Correlation	,389**	-,004	,438**	,395**	,325**	,251*	,329**	,333**	,508**	,367**	,242	,262*	1	,581**	,301*	,125	,249*	,164	,182	,358**	,558**	,645**
Sig. (2-tailed)	,001	,977	,000	,001	,008	,044	,008	,007	,000	,003	,052	,035		,000	,015	,321	,045	,192	,147	,003	,000	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 14 Pearson Correlation	,384**	,231	,470**	,398**	,319**	,527**	,271*	,413**	,627**	,462**	,197	,399**	,581**	1	,315*	,300*	,201	,263*	,260*	,603**	,936**	,778**
Sig. (2-tailed)	,002	,064	,000	,001	,010	,000	,029	,001	,000	,000	,115	,001	,000		,011	,015	,108	,035	,037	,000	,000	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 15 Pearson Correlation	,286*	,049	,584**	,387**	,185	,252*	,208	,202	,355**	,340**	,436**	,262*	,301*	,315*	1	,259*	,378**	,145	,408**	,212	,259*	,579**
Sig. (2-tailed)	,021	,701	,000	,001	,141	,043	,097	,106	,004	,006	,000	,035	,015	,011		,037	,002	,249	,001	,090	,038	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 16 Pearson Correlation	,127	,080	,387**	,483**	,279*	,317*	,000	,129	,063	,162	,217	,338**	,125	,300*	,259*	1	,265*	-,041	,340**	,371**	,234	,438**
Sig. (2-tailed)	,314	,525	,001	,000	,025	,010	1,000	,307	,618	,197	,083	,006	,321	,015	,037		,033	,745	,006	,002	,061	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1. 17 Pearson Correlation	,384**	,000	,420**	,436**	,164	,235	,085	,175	,314*	,072	,334**	,190	,249*	,201	,378**	,265*	1	-,268*	,265*	,058	,208	,424**

	Sig. (2-tailed)	,002	1,000	,000	,000	,191	,059	,501	,163	,011	,567	,007	,129	,045	,108	,002	,033		,031	,033	,644	,096	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.18	Pearson Correlation	,263*	,092	-,021	,111	,153	,063	,515**	,348**	,446**	,067	-,251*	,218	,164	,263*	,145	-,041	-,268*	1	-,018	,249*	,343**	,376**
	Sig. (2-tailed)	,034	,464	,871	,380	,223	,620	,000	,004	,000	,594	,044	,082	,192	,035	,249	,745	,031		,889	,046	,005	,002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.19	Pearson Correlation	,433**	,010	,443**	,316*	,310*	,374**	,106	-,054	,223	,061	,279*	,199	,182	,260*	,408**	,340**	,265*	-,018	1	,441**	,190	,464**
	Sig. (2-tailed)	,000	,940	,000	,010	,012	,002	,399	,667	,074	,628	,025	,112	,147	,037	,001	,006	,033	,889		,000	,129	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.20	Pearson Correlation	,247*	,252*	,341**	,329**	,220	,330**	,374**	,422**	,377**	,216	,214	,272*	,358**	,603**	,212	,371**	,058	,249*	,441**	1	,582**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,047	,043	,005	,008	,079	,007	,002	,000	,002	,084	,086	,029	,003	,000	,090	,002	,644	,046	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.21	Pearson Correlation	,416**	,210	,398**	,419**	,328**	,450**	,382**	,471**	,646**	,438**	,177	,421**	,558**	,936**	,259*	,234	,208	,343**	,190	,582**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,001	,093	,001	,001	,008	,000	,002	,000	,000	,000	,159	,000	,000	,000	,038	,061	,096	,005	,129	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	,580**	,206	,653**	,667**	,578**	,531**	,561**	,554**	,713**	,417**	,408**	,558**	,645**	,778**	,579**	,438**	,424**	,376**	,464**	,639**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,100	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

x2. 8	Pearson Correlation	,265*	,440**	,029	,285*	,015	,570**	-,199	1	,221	,036	,072	,150	,140	,102	,146	,070	,213	,241	-,049	,144	,462**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,818	,021	,906	,000	,112		,077	,777	,570	,234	,265	,418	,245	,580	,088	,053	,701	,254	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 9	Pearson Correlation	,034	,226	-,160	,118	,127	,029	-,047	,221	1	,499**	,220	,222	,571**	,446**	,427**	,257*	,206	,250*	,362**	-,056	,532**
	Sig. (2-tailed)	,788	,070	,203	,350	,315	,818	,710	,077		,000	,078	,076	,000	,000	,000	,039	,099	,045	,003	,656	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 10	Pearson Correlation	-,162	,070	-,060	,028	,137	,094	-,051	,036	,499**	1	,332**	,192	,573**	,516**	,642**	,345**	,097	,432**	,351**	,125	,554**
	Sig. (2-tailed)	,196	,580	,632	,825	,277	,455	,687	,777	,000		,007	,125	,000	,000	,000	,005	,443	,000	,004	,320	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 11	Pearson Correlation	,292*	,215	,038	,342**	,073	,099	,140	,072	,220	,332**	1	,263*	,119	,583**	,633**	,400**	,244	,149	-,034	,038	,586**
	Sig. (2-tailed)	,018	,085	,763	,005	,565	,431	,266	,570	,078	,007		,034	,344	,000	,000	,001	,050	,235	,788	,766	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 12	Pearson Correlation	,024	,055	,030	,092	-,057	,014	,047	,150	,222	,192	,263*	1	,357**	,296*	,309*	,586**	,446**	,447**	-,374**	,270*	,457**
	Sig. (2-tailed)	,849	,664	,814	,465	,650	,911	,709	,234	,076	,125	,034		,004	,016	,012	,000	,000	,000	,002	,030	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 13	Pearson Correlation	-,042	-,029	-,031	,007	,110	-,059	-,035	,140	,571**	,573**	,119	,357**	1	,363**	,379**	,365**	,388**	,280*	,119	,147	,484**
	Sig. (2-tailed)	,741	,816	,804	,956	,383	,638	,784	,265	,000	,000	,344	,004		,003	,002	,003	,001	,024	,347	,244	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 14	Pearson Correlation	,052	,152	-,051	,204	-,095	-,041	,008	,102	,446**	,516**	,583**	,296*	,363**	1	,637**	,252*	,174	,313*	-,031	,017	,540**
	Sig. (2-tailed)	,681	,226	,688	,103	,450	,748	,948	,418	,000	,000	,000	,016	,003		,000	,043	,165	,011	,809	,891	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. 15	Pearson Correlation	-,021	,090	,002	,136	,162	,162	-,030	,146	,427**	,642**	,633**	,309*	,379**	,637**	1	,329**	,306*	,265*	-,016	,262*	,635**
	Sig. (2-tailed)	,868	,475	,984	,280	,198	,196	,812	,245	,000	,000	,000	,012	,002	,000		,007	,013	,033	,899	,035	,000

N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. Pearson Correlation	-,030	,181	,061	,230	,172	,138	,122	,070	,257*	,345**	,400**	,586**	,365**	,252*	,329**	1	,419**	,529**	-,036	,313*	,616**
16 Sig. (2-tailed)	,814	,148	,628	,066	,171	,274	,334	,580	,039	,005	,001	,000	,003	,043	,007		,001	,000	,778	,011	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. Pearson Correlation	-,074	,161	,144	,196	,180	,113	-,039	,213	,206	,097	,244	,446**	,388**	,174	,306*	,419**	1	,390**	-,242	,401**	,503**
17 Sig. (2-tailed)	,560	,201	,254	,118	,151	,369	,759	,088	,099	,443	,050	,000	,001	,165	,013	,001		,001	,052	,001	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. Pearson Correlation	-,149	,200	-,098	,095	,166	,180	-,100	,241	,250*	,432**	,149	,447**	,280*	,313*	,265*	,529**	,390**	1	-,212	,238	,512**
18 Sig. (2-tailed)	,235	,110	,439	,451	,186	,151	,426	,053	,045	,000	,235	,000	,024	,011	,033	,000	,001		,090	,056	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. Pearson Correlation	-,044	,054	-,059	,009	,028	-,042	-,034	-,049	,362**	,351**	-,034	-,374**	,119	-,031	-,016	-,036	-,242	-,212	1	-,072	,064
19 Sig. (2-tailed)	,727	,671	,642	,941	,822	,738	,787	,701	,003	,004	,788	,002	,347	,809	,899	,778	,052	,090		,567	,612
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2. Pearson Correlation	-,095	-,077	-,010	-,085	,033	,314*	,025	,144	-,056	,125	,038	,270*	,147	,017	,262*	,313*	,401**	,238	-,072	1	,298*
20 Sig. (2-tailed)	,451	,540	,940	,502	,796	,011	,845	,254	,656	,320	,766	,030	,244	,891	,035	,011	,001	,056	,567		,016
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
tot Pearson Correlation	,261*	,558**	,295*	,591**	,439**	,493**	,161	,462**	,532**	,554**	,586**	,457**	,484**	,540**	,635**	,616**	,503**	,512**	,064	,298*	1
al.x Sig. (2-tailed)	,036	,000	,017	,000	,000	,000	,201	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,612	,016	
2 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	y.13	y.14	y.15	y.16	y.17	y.18	y.19	y.20	total.y	
y.1 Pearson Correlation	1	,427**	,216	,323**	,679**	,483**	,432**	,291*	,469**	,198	,144	-,020	,363**	,462**	,354**	,152	,280*	,245*	,155	,342**	,603**	
Sig. (2-tailed)		,000	,084	,009	,000	,000	,000	,019	,000	,114	,254	,874	,003	,000	,004	,227	,024	,050	,219	,005	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.2 Pearson Correlation	,427**	1	,264*	,152	,577**	,528**	,612**	,234	,387**	-,041	,462**	-,059	,372**	,364**	,246*	,163	,055	,444**	,204	,167	,566**	
Sig. (2-tailed)	,000		,034	,226	,000	,000	,000	,061	,001	,747	,000	,639	,002	,003	,049	,194	,663	,000	,103	,184	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.3 Pearson Correlation	,216	,264*	1	,336**	,054	,584**	,628**	,368**	,416**	-,054	-,172	,077	,221	,148	,274*	,054	,173	,159	,979**	,282*	,571**	
Sig. (2-tailed)	,084	,034		,006	,667	,000	,000	,003	,001	,672	,171	,541	,077	,240	,027	,668	,168	,207	,000	,023	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.4 Pearson Correlation	,323**	,152	,336**	1	,425**	,384**	,336**	,656**	,160	,315*	,228	,359**	,629**	,578**	,273*	,327**	,490**	,348**	,396**	,950**	,727**	
Sig. (2-tailed)	,009	,226	,006		,000	,002	,006	,000	,203	,011	,067	,003	,000	,000	,028	,008	,000	,005	,001	,000	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.5 Pearson Correlation	,679**	,577**	,054	,425**	1	,443**	,319**	,386**	,313*	,053	,300*	-,095	,444**	,592**	,427**	,178	,444**	,222	,034	,455**	,614**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,667	,000		,000	,010	,002	,011	,677	,015	,452	,000	,000	,000	,155	,000	,076	,790	,000	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.6 Pearson Correlation	,483**	,528**	,584**	,384**	,443**	1	,748**	,250*	,404**	-,061	,286*	,001	,463**	,402**	,485**	,333**	,268*	,274*	,508**	,401**	,728**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000		,000	,045	,001	,628	,021	,992	,000	,001	,000	,007	,031	,027	,000	,001	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.7 Pearson Correlation	,432**	,612**	,628**	,336**	,319**	,748**	1	,320**	,656**	,085	,207	,140	,473**	,354**	,389**	,410**	,215	,230	,546**	,282*	,740**	

y.1	Pearson Correlation	,354**	,246*	,274*	,273*	,427**	,485**	,389**	,190	,296*	,025	,108	,013	,320**	,362**	1	,193	,482**	,082	,244	,346**	,554**
5	Sig. (2-tailed)	,004	,049	,027	,028	,000	,000	,001	,131	,017	,841	,394	,921	,009	,003		,124	,000	,518	,050	,005	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.1	Pearson Correlation	,152	,163	,054	,327**	,178	,333**	,410**	,220	,104	,453**	,493**	,501**	,543**	,438**	,193	1	,318**	,291*	,090	,281*	,518**
6	Sig. (2-tailed)	,227	,194	,668	,008	,155	,007	,001	,078	,411	,000	,000	,000	,000	,000	,124		,010	,019	,476	,023	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.1	Pearson Correlation	,280*	,055	,173	,490**	,444**	,268*	,215	,444**	,321**	,061	,198	,009	,562**	,541**	,482**	,318**	1	,331**	,222	,441**	,589**
7	Sig. (2-tailed)	,024	,663	,168	,000	,000	,031	,086	,000	,009	,627	,113	,946	,000	,000	,000	,010		,007	,076	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.1	Pearson Correlation	,245*	,444**	,159	,348**	,222	,274*	,230	,436**	-,006	,139	,527**	,120	,395**	,518**	,082	,291*	,331**	1	,220	,362**	,535**
8	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,207	,005	,076	,027	,066	,000	,965	,268	,000	,343	,001	,000	,518	,019	,007		,079	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.1	Pearson Correlation	,155	,204	,979**	,396**	,034	,508**	,546**	,436**	,355**	-,019	-,139	,122	,265*	,201	,244	,090	,222	,220	1	,340**	,578**
9	Sig. (2-tailed)	,219	,103	,000	,001	,790	,000	,000	,000	,004	,880	,269	,334	,033	,108	,050	,476	,076	,079		,006	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.2	Pearson Correlation	,342**	,167	,282*	,950**	,455**	,401**	,282*	,604**	,110	,258*	,273*	,304*	,591**	,604**	,346**	,281*	,441**	,362**	,340**	1	,706**
0	Sig. (2-tailed)	,005	,184	,023	,000	,000	,001	,023	,000	,382	,038	,028	,014	,000	,000	,005	,023	,000	,003	,006		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	,603**	,566**	,571**	,727**	,614**	,728**	,740**	,661**	,507**	,276*	,387**	,266*	,763**	,721**	,554**	,518**	,589**	,535**	,578**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,001	,032	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	20

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	53,8	53,8	53,8
	Perempuan	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	53,8	53,8	53,8
	S2	5	7,7	7,7	61,5
	SMA/SMK	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	7	10,8	10,8	10,8
	>50	8	12,3	12,3	23,1
	21-30	16	24,6	24,6	47,7
	31-40	19	29,2	29,2	76,9
	41-50	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	35,4	35,4	35,4
	5,00	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	38,5	38,5	38,5
	5,00	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	11	16,9	16,9	18,5
	5,00	53	81,5	81,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	1	1,5	1,5	3,1
	4,00	25	38,5	38,5	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	7	10,8	10,8	13,8
	4,00	22	33,8	33,8	47,7
	5,00	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	4,00	16	24,6	24,6	24,6
	5,00	49	75,4	75,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,6	4,6	4,6
	2,00	4	6,2	6,2	10,8
	3,00	12	18,5	18,5	29,2
	4,00	17	26,2	26,2	55,4
	5,00	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	29	44,6	44,6	50,8
	5,00	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	27	41,5	41,5	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	7	10,8	10,8	12,3
	4,00	24	36,9	36,9	49,2
	5,00	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	24	36,9	36,9	38,5
	5,00	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	28	43,1	43,1	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,6	4,6	6,2
	4,00	25	38,5	38,5	44,6
	5,00	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	1	1,5	1,5	3,1
	4,00	20	30,8	30,8	33,8
	5,00	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,6	4,6	6,2
	4,00	17	26,2	26,2	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	21	32,3	32,3	35,4
	5,00	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	5	7,7	7,7	9,2
	4,00	39	60,0	60,0	69,2
	5,00	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	15,4	15,4	15,4
	4,00	32	49,2	49,2	64,6
	5,00	23	35,4	35,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	21	32,3	32,3	33,8
	5,00	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	21	32,3	32,3	36,9
	5,00	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	1	1,5	1,5	3,1
	4,00	21	32,3	32,3	35,4
	5,00	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	6	9,2	9,2	10,8
	4,00	40	61,5	61,5	72,3
	5,00	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	19	29,2	29,2	32,3
	4,00	34	52,3	52,3	84,6
	5,00	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	8	12,3	12,3	15,4
	4,00	41	63,1	63,1	78,5
	5,00	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1

3,00	10	15,4	15,4	18,5
4,00	32	49,2	49,2	67,7
5,00	21	32,3	32,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	4,6	4,6	4,6
3,00	4	6,2	6,2	10,8
4,00	38	58,5	58,5	69,2
5,00	20	30,8	30,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,2	6,2	6,2
3,00	17	26,2	26,2	32,3
4,00	32	49,2	49,2	81,5
5,00	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,6	4,6	6,2
4,00	39	60,0	60,0	66,2
5,00	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,2	6,2	6,2
3,00	15	23,1	23,1	29,2
4,00	27	41,5	41,5	70,8
5,00	19	29,2	29,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	10,8	10,8	10,8
	4,00	31	47,7	47,7	58,5
	5,00	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	7,7	7,7	7,7
	4,00	35	53,8	53,8	61,5
	5,00	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	8	12,3	12,3	15,4
	4,00	22	33,8	33,8	49,2
	5,00	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	19	29,2	29,2	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	33	50,8	50,8	55,4
	5,00	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	5	7,7	7,7	10,8
	4,00	27	41,5	41,5	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	2	3,1	3,1	6,2
	4,00	25	38,5	38,5	44,6
	5,00	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	4	6,2	6,2	9,2
	4,00	19	29,2	29,2	38,5
	5,00	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	19	29,2	29,2	35,4
	5,00	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	9	13,8	13,8	16,9

	4,00	29	44,6	44,6	61,5
	5,00	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	20	30,8	30,8	30,8
	4,00	37	56,9	56,9	87,7
	5,00	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	21	32,3	32,3	35,4
	5,00	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	10,8	10,8	10,8
	4,00	34	52,3	52,3	63,1
	5,00	24	36,9	36,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,2	9,2	9,2
	4,00	42	64,6	64,6	73,8
	5,00	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	9	13,8	13,8	16,9

	4,00	23	35,4	35,4	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	20	30,8	30,8	33,8
	5,00	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	36	55,4	55,4	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	4	6,2	6,2	9,2
	4,00	33	50,8	50,8	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	2	3,1	3,1	6,2
	4,00	30	46,2	46,2	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	5	7,7	7,7	10,8
	4,00	23	35,4	35,4	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	26	40,0	40,0	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	31	47,7	47,7	47,7
	5,00	34	52,3	52,3	100,0
Total		65	100,0	100,0	

y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	38	58,5	58,5	58,5
	5,00	27	41,5	41,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	29	44,6	44,6	44,6
	5,00	36	55,4	55,4	100,0
Total		65	100,0	100,0	

y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	14	21,5	21,5	24,6
	5,00	49	75,4	75,4	100,0

Total	65	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	34	52,3	52,3	55,4
	5,00	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,2	6,2	6,2
	3,00	8	12,3	12,3	18,5
	4,00	25	38,5	38,5	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	35,4	35,4	35,4
	5,00	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	23	35,4	35,4	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	15,4	15,4	15,4
	4,00	30	46,2	46,2	61,5
	5,00	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	16,9	16,9	16,9
	4,00	23	35,4	35,4	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

y.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	22	33,8	33,8	36,9
	5,00	41	63,1	63,1	100,0
Total		65	100,0	100,0	

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658 ^a	,433	,415	5,67466	1,557

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1525,703	2	762,852	23,690	,000 ^b
	Residual	1996,512	62	32,202		
	Total	3522,215	64			

a. Dependent Variable: total.y

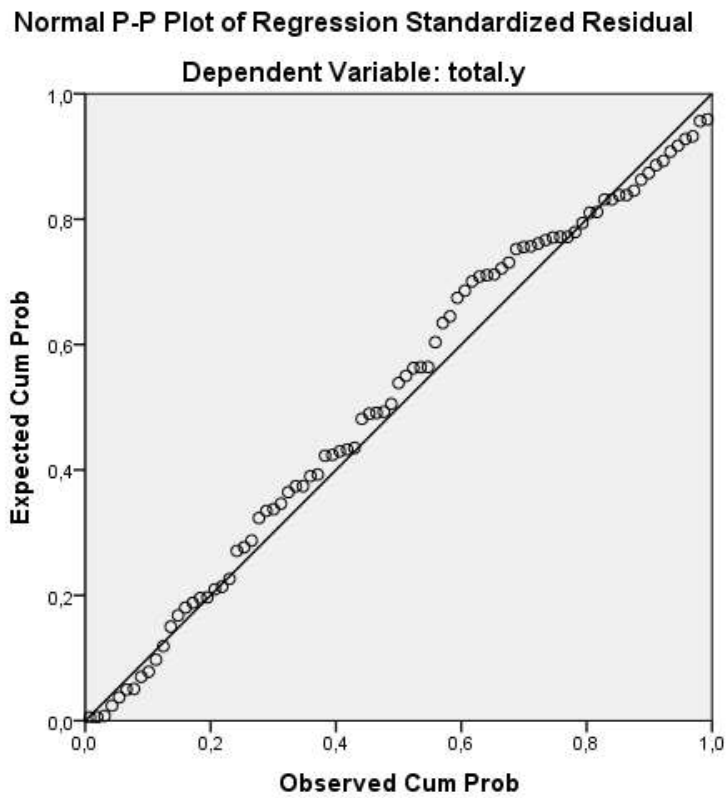
b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

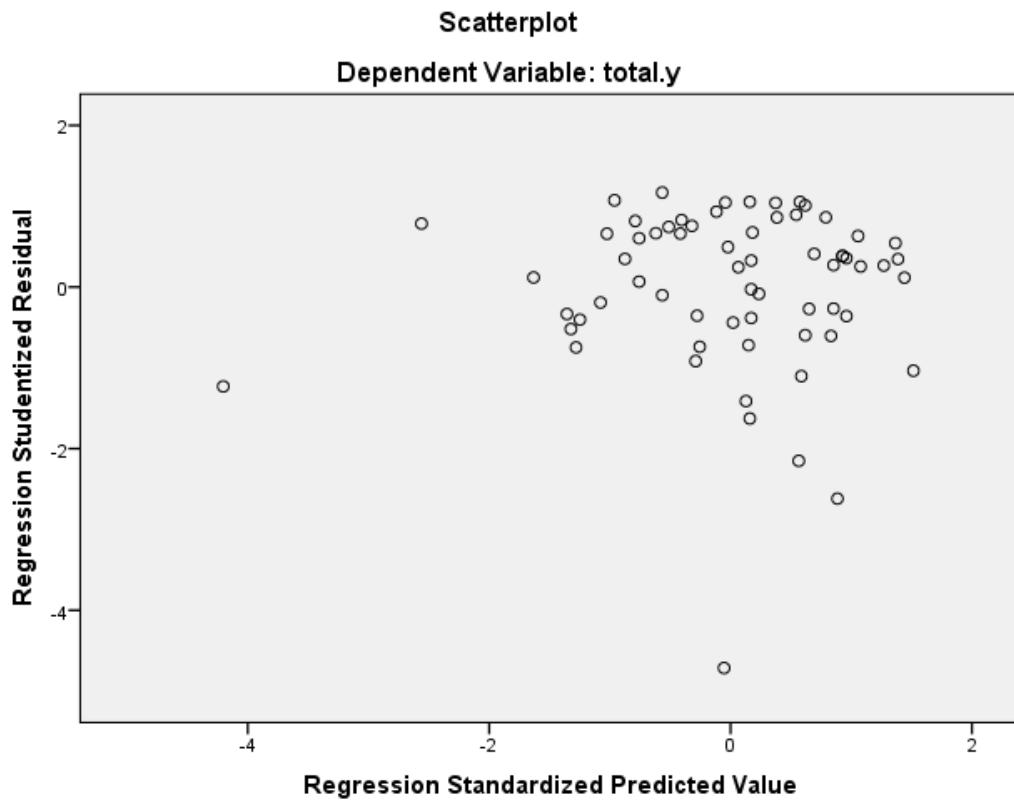
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
	total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361

total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: total.y





Tabel t

(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673

11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664

38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Sumber: Function Statistical Microsoft excel

Tabel F
(Tarf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849

13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187

40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.323	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082

67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.101	2.712	2.470	2.322	2.207	2.119	2.049

Sumber: Function Statistical Microsoft excel



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1034/DL/SK/UM/ST/UMSU/21/2/2020

Kepada Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/2/2020

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama: Laila Mawaddah Putri
NPM: 1905160603
Program Studi: Manajemen
Konstruksi: Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah

1. Sifatnya tempat kerja dan hubungan kerja antar rekan kerja yang kurang baik
2. Ketidak rataannya jabatan dan penempatan yang diberikan kepada pegawai
3. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja

Rencana Judul

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Sistem Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian: Kantor Gubernur Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Laila Mawaddah Putri)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1034/TEL.SKRIPSI/UMSU/21/0/2020

Nama Mahasiswa	Laila Mawaddah Pan
NIM	1905160001
Program Studi	Manajemen
Kontribusi	Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul	21/07/2020
Nama Dosen Pembimbing*	<i>Handy Fauzan R</i>
Judul Penelitian**	Pengaruh Stress Kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dititikan oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(Husein Sarifuddin Hauluan, SE., M.Si)

Malam 08 Juli 2020

Dosen Pembimbing

Keterangan:
* Nama dan Tanda Tangan Program Studi
** Nama dan Dosen Pembimbing
Batas-batas ini adalah untuk keperluan administrasi dan pengisian formulir. Tidak berlaku untuk proses lain.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila diperlukan surat ini agar di sediakan
nama dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2420 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 18 Agustus 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Laila Mawaddah Putri
N P M : 1605160603
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,MSi.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL. " bila tidak selesai sebelum Masa Duluarsa tanggal : 18 Agustus 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 28 Dzulhijjah 1441 H
18 Agustus 2020 M



Dekan

H. ANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :
1. Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terampil

Bila mendapat surat ini agar di selesaikan
secepat dan tanggaptan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2420 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 28 Dzulhijjah 1441 H
Lampiran : 18 Agustus 2020 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan,
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provsu
Jln.Iskandar Muda No272 Medan Petisah
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Laila Mawaddah Putri
Npm : 1605160603
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peninggal



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

Jalan Iskandar Muda No 272 Medan Petisah Telp. (061) 4200-3343 Fax. (061) 4200-3343
Email: diskap@provinsisumutara.go.id Website: diskapil.provinsisumutara.go.id

Nomor : 071 / 444 / T / 2020
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 04 September 2020
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di -
Medan

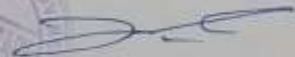
Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 2420/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 18 Agustus 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Berkenaan hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan persetujuan kepada Saudari **LAILA MAWADDAH PUTRI** untuk melakukan Riset Pendahuluan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, sebagai bahan untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara".

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIS,




YANUARLIN LUBIS, SE, M.SI
PEMBINA
NIP. 19680110 199803 1 001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 4411/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Jumadil Awal 1442 H
18 Desember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Laila Mawaddah Putri**
N P M : **1605160603**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :

1. Perteinggal.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL**

Jl. Iskandar Muda No. 272 Medan Petisah Telp. (061) 4200-3343 Fax. (061) 4200-3343
Email: dukcapilprovssu@gmail.com Website: disdukcapil.sumutprov.go.id

Medan, 25 Desember 2020

Nomor : 470/ 673 /I/2020
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Keterangan telah Selesai Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di

Medan.

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah nomor 4411/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 18 Desember 2020 perihal menyelesaikan Riset.

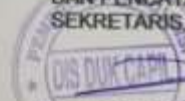
Berkenaan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen atas nama :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Laila Mawaddah Putri	1605160603	Manajemen

Benar Mahasiswa/i tersebut telah selesai melaksanakan Riset di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

An. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL



YANUARLIN LUBIS, SE, M. SI
PENGABDI TK. I
NIP. 196801101998031001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : LAILA MAWADDAH PUTRI
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 1605160603
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang. Sebaiknya hasil observasi harus dijelaskan dan hubungannya variabel X ke Y, X2 ke Y dengan baik hasil penelitian sebelumnya dengan rumusan masalah cukup dari saya	20-10-20	
Bab 2	Kerangka konsep dan hipotesis menyesuaikan dengan rumusan masalah.	20-10-20	
Bab 3	Sample diambil semua, tidak usah pakai rumus.	20-10-20	
Daftar Pustaka	Cantumkan mendeley	20-10-20	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Pass ya Validitas dan Reliabilitas	30-10-20	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	02-11-20	

Medan, November 2020

Dosen Pembimbing

DR. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

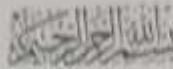
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN Hsb, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

J. Page: Mukhar Rani No. 3 Tel. (061) 6624087 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 06 November 2020 menerangkan bahwa:

Nama : Laila Mawaddah Putri
N.P.M. : 1605160603
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Nabara, 07 Juli 1998
Alamat Rumah : Jln Bukit Siguntang No. 33
JudulProposal : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Medan, Jum'at, 06 November 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Pembimbing

Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.