

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : ILYAS HADI PANE
NPM : 1605160199
Program Studi : MANAJEMEN

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar 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 Jumat, tanggal 13 November 2020, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ILYAS HADI PANE
 N P M : 1605160199
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN
 Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

M. ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri.No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

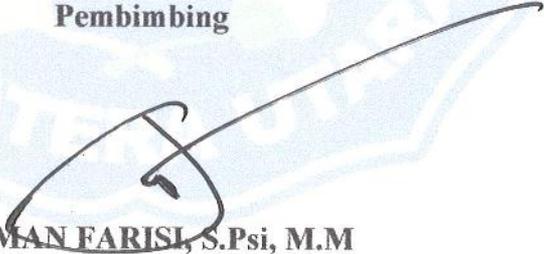
Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : ILYAS HADI PANE
N.P.M : 1605160199
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing


SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ILYAS HADI PANE
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 1605160199
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : SALMAN FARISI, S.Psi, MM
Judul Penelitian : PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN.

Item	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Penjelasan dengan menggunakan angka? di pembahasan	18/10/2020	
Bab 5	- keterbatasan Penelitian Ditambahin	4/11/2020	
	Alie Istadyan	4/11/2020	g

Medan November 2020
 Diketahui oleh: Ketua Program Studi
 Disetujui oleh: Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si)

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilyas Hadi Pane
NPM : 1605160199
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, November 2020

Saya yang menyatakan,



Ilyas Hadi Pane
Ilyas Hadi Pane

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

Ilyas Hadi Pane

Program Studi Manajemen

Email : Ilyashadi10@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisisioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 108 pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 85 pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} Stress Kerja = 6.187 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $6.187 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai T_{hitung} Kompensasi = 4,808 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,808 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 67,567 maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $67,567 > 2,716$, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$ nilai stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

Kata kunci : stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION ON WORK SATISFACTION IN THE DINAS PENDIDIKAN, MEDAN CITY

Ilyas Hadi Pane

Management Study Program

Email : Ilyashadi10@gmail.com

This study aims to determine the effect of job stress and compensation on job satisfaction at the Medan City Education Office. This research is a quantitative study using questionnaire data collection techniques. The population in this study amounted to 108 employees and the sample taken was 85 employees of the Medan City Education Office. The sampling technique used was purposive sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the value of Job Stress $T = 6.187$ then obtained $T_{count} > T_{table}$ or $6.187 > 1,663$, a significant value of $0.000 < 0.05$ so that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction. The value of Compensation $T = 4.808$, then it is obtained that $t_{count} > T_{table}$ or $4.808 > 1,663$, a significant value of $0.000 < 0.05$ so that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. The value of F_{count} of job stress and compensation is 67.567 , so it is obtained $F_{count} > F_{table}$ or $67.567 > 2,716$, a significant value of $0.000 < 0.05$, the value of job stress and compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at the Medan City Education Office.

Keywords: *job stress, compensation, and job satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Pertama tama penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas semua rahmat dan karunia-Nya, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan”**.

Penulisan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sholawat beserata salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa penulis penuh dengan ilmu pengetahuan yang berlimpah kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih banyak kekurangan dalam hal penulisan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun terselesainya skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dengan segala keikhlasan dan ke rendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih berkat ridho Allah SWT dan dukungan dari semua pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa untuk Alm. Ayahanda Amir Pane dan Ibunda Masni Hasibuan tercinta serta keluarga yang penuh dengan rasa kasih sayang telah memberi motivasi dan berkat doayang tiada hentinya ditunjukkan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E,. M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Bapak/Ibu Pimpinan, staf dan seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kota Medan.
10. Bapak/Ibu, Staf, Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Teruntuk pacar saya Regita Gusti Ayu yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam setiap penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman yang penulis sayangi yaitu : Aldi, Andik, Ade, Dimas, Candra, Adit, Habib dkk yang telah memberikan support penulis dalam menulis skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/i dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Taufik Dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Amin ya Rabbal 'Alammiin. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'allaikum Wr.Wb

Medan, 14 Juli 2020

Penulis,

ILYAS HADI PANE
NPM: 1605160199

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1.Uraian Teori.....	8
2.1.1.Stres Kerja.....	8
2.1.1.1Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	9
2.1.1.3 Pendekatan Stres Kerja.....	10
2.1.1.4 Indikator Stres Kerja.....	10
2.1.2. Kompensasi	11
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	11

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	12
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi.....	13
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Kompensasi	15
2.1.2.5 Indikator Kompensasi	15
2.1.3. Kepuasan Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Kepuasan Kerja Indikator Kepuasan Kerja	18
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.2. Kerangka Konseptual	21
2.2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.2.3. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.3. Hipotesis	24
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Pendekatan Penelitian	26
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	26
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
3.4 Populasi Dan Sampel	30
3.5. Jenis Dan Sumber Data	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33

3.7. Teknik Analisis data	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Deskripsi Data	46
4.2 Deskripsi Karakteristik responden	46
4.3 Penyajian Data.....	48
4.4 Analisis Data	54
4.5 Pembahasan.....	66
BAB 5 PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	27
Tabel 3.2 Indikator Stress Kerja.....	28
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	28
Tabel 3.4 Skedul Penelitian.....	30
Tabel 3.5 Jumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil)	31
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert	35
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Presentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja	48
Tabel 4.4 Presentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	50
Tabel 4.5 Presentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	23
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi tersebut.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam

efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia akan mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Apabila seseorang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (Tallo, 2014). Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang

terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Arianty et al., 2016). Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika seorang

karyawan mencapai kinerja maksimal yang diharapkan perusahaan, maka karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk dipahami pengelola organisasi (Bangun, 2012). Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah pada kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan, penulis menemukan fenomena-fenomena masalah pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Masalah yang penulis temukan adalah beban kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kerja karyawan dalam bekerja dan berprestasi. Akibat dari kompensasi

yang tidak diberikan dengan baik sehingga membuat karyawan tidak puas dengan hasil kerja mereka. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan dan akan mempengaruhi keadaan seseorang.
2. Gaji yang diterima oleh karyawan kurang maksimal dengan kinerja yang diberikan.
3. Insentif tidak diberikan dengan baik oleh perusahaan sehingga membuat karyawan tidak puas dengan hasil kerja mereka.

1.3 Batasan Masalah

Agar penulis lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan, penulis hanya membahas tentang stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya dapat memahami sumber daya manusia didalam perusahaan.
2. Secara praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Serta menjadi bahan pertimbangan pada perusahaan.

3. Manfaat dimasa yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, informasi, wawasan dan sumbangan pemikiran sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2011). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Jika seseorang/karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang dilakukannya.

Stres juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya yang melanda atau mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

(Handoko, 2001) Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Frustrasi
- g. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- h. Berbagai bentuk perusahaan

Banyak faktor yang berperan terhadap munculnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis, maupun eksternal yang meliputi faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja yang bising. Lingkungan yang bising merupakan gangguan yang dapat menyebabkan perubahan fisik, psikis dan tingkah laku manusia. Stres kerja merupakan reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) *stress reaction* dan (2) *demands* (Nur, 2013).

2.1.1.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut (Rivai, 2004) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2006) terdapat tiga indikator stres kerja, antara lain :

- a. Gejala psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang
- b. Gejala perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Gejala fisiologis, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat

Sedangkan menurut (Romli, 2010) adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Masalah peran
- c. Hubungan interpersonal
- d. Kesempatan pengembangan karir
- e. Struktur organisasi

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). (Azhar et al., 2020) mengemukakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Irfan, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah

sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Jufrizen, 2016) kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Sedangkan menurut (Harahap & Khair, 2019) 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. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sinollah, 2011).

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

(Arianty et al., 2016) menyebutkan jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial secara langsung (*financial compensation directly*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran intensif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. Kompensasi non finansial (*non-finansial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

(Hasibuan, 2016) menyebutkan bahwa tujuan kompensasi adalah :

- a. Ikatan kerjasama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan
- b. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Kompensasi

(Arianty et al., 2016) faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi sebagai berikut :

- a. Pertama faktor internal yaitu dana organisasi dan serikat pekerja.
- b. Kedua, faktor pribadi karyawan yaitu produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan.
- c. Ketiga, faktor eksternal yaitu penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, kondisi perekonomian pemerintah.

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Umar, 2007) terdapat beberapa indikator kompensasi antara lain :

- a. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin

dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Intensif

Penghargaan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

e. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan

g. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut (Simamora, 2004) indikator kompensasi sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan (Utomo et al., 2017). Terdapat dua macam pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Jadi dapat

disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu reaksi yang menyangkut faktor fisik, psikologis dan emosional yang kompleks. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Wibowo, 2010).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Kepuasan Kerja

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2001) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan ini adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equality* (keadilan)

Dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain (Hasibuan, 2016) :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerja monoton atau tidak

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2008) indikator yang dapat menilai kepuasan kerja antara lain :

- a. Pembayaran gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Promosi
- e. Penyelia (supervisi)

Sedangkan menurut (Hariandja, 2006) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan sekerja

- d. Atasan
- e. Promosi

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2017) mengemukakan kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Mangkunegara, 2013) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan adalah (Yulianti, 2000) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Hasil penelitian (Prayogi et al., 2019); (Nasution, 2017) dan (Caryono, 2010) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau *performance* karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (*profit*) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut (Umar, 2007) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Menurut (Kadarisman, 2014) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah (Sinollah, 2011) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (J Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. (Rasyid & Tanjung, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. (Handayani & Arianti, 2010) menyatakan bahwa gaya manajemen berpengaruh langsung terhadap variabel motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018), (Jufrizen Jufrizen, 2015), (Jufrizen Jufrizen et al., 2017); (Harahap & Khair, 2019),(Muhammad Irfan Nasution et al., 2019); (Azhar et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

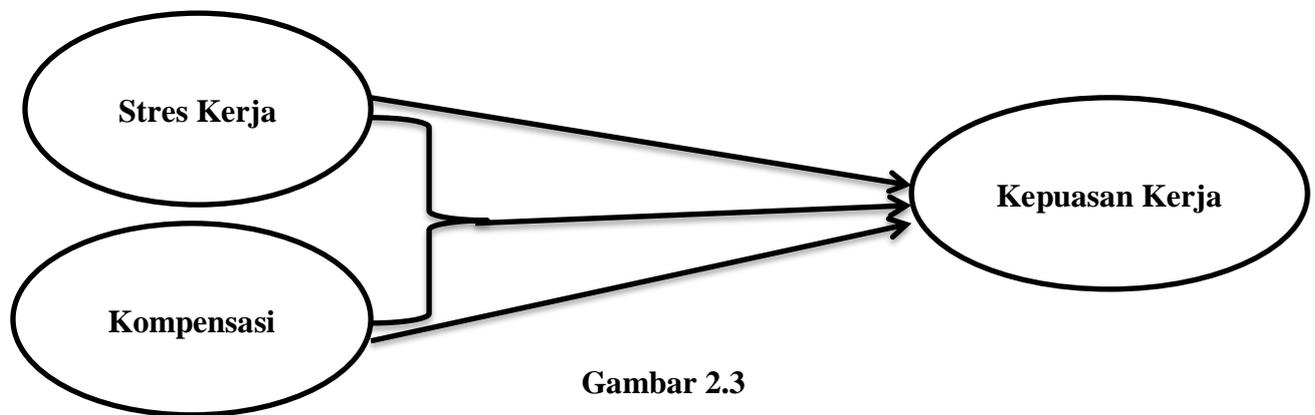


Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dampak dari stres pada kepuasan dapat dilihat secara langsung yaitu ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja dan membuat para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja terindikasikan oleh tingginya upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. Hal ini diperkuat dengan beberapa penelitian seperti penelitian (Potale & Uhing, 2015) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada paradigma berikut ini :



Gambar 2.3

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2014) “hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan .
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Ada pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mencari tahu, mencari kebenaran, menemukan jawaban, atas suatu fenomena didalam hidup manusia (Juliandi et al., 2014). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) adalah “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (M. I. Nasution et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menganalisis hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka atau numerik tertentu.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kompensasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel-variabel ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependen (Varibel Terikat)

3.2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja.

Adapun yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah :

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja (Y)
1	Gaji
2	Pekerjaan Itu Sendiri
3	Rekan Sekerja
4	Atasan
5	Promosi

Sumber : (Hariandja, 2006)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

3.2.2.1 Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

Adapun indikator stres kerja adalah :

Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja

No.	Indikator Stres Kerja (X1)
1	Gejala Psikologis
2	Gejala Perilaku
3	Gejala Fisiologis

Sumber : (Robbins, 2006)

3.2.2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Adapun indikator kompensasi menurut (Umar, 2007) sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Kompensasi

No.	Indikator Kompensasi (X2)
1	Gaji
2	Intensif
3	Bonus
4	Upah
5	Premi
6	Pengobatan
7	Asuransi

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Medan, Jalan Pelita IV No. 77.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan kapan penelitian akan dilakukan atau dilaksanakan, penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020.

Tabel 3.4 Skedul Penelitian

Keterangan	Bulan Dan Minggu																			
	Agustus				September				Oktober				Nopember				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Penyusunan proposal				■	■	■	■													
Bimbingan Proposal							■	■												
Seminar Proposal									■											
Pengumpulan Data										■										
Bimbingan Skripsi											■	■	■	■						
Sidang Skripsi															■					

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan salah satu hal esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hal yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya (Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti

adalah keseluruhan pegawai yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kota Medan yang berjumlah 108 pegawai yang terbagi atas 17 bagian (Bagian Umum dan Kepegawaian, bagian perencanaan, keuangan dan BMD, bagian Penyelenggaraan tugas pembangunan, Kabid pembinaan SMP, Kasi kurikulum dan penilaian SMP, Kasi peserta didik pembangunan karakter SMP, Kasi Kelembagaan dan sarana prasarana SMP, kabid pembinaan SD, Kasi kurikulum dan penilaian pembinaan SD PLT. Kasi peserta didik pembangunan karakter SD, Kasi kelembagaan dan sarana prasarana SD, Kabid pembinaan, kasi PTK pendidikan SD bidang pembinaan, kasi PTK pendidikan SMP bidang ketenangan, kabid pembinaan Paud/non formal, kasi kurikulum penilaian Paud/non formal, kasi kelembagaan sarana prasarana Paud/non formal, kasi peserta didik dan pembangunan karakter Paud/no formal)

Tabel 3.5 Jumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil)

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
4	Staff	16
5	Kasubbag Perencanaan, Keuangan dan BMD	1
6	Staff	21
7	Kasubbag Penyelenggaraan Tugas Pembantuan	1
8	Staff	3
9	Kabid Pembinaan SMP	1

10	Kasi Kurikulum dan Penilaian SMP	1
11	Staff	5
12	Kasi Peserta Didik Pembangunan Karakter SMP	1
13	Staff	5
14	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana SMP	1
15	Staff	4
16	Kabid Pembinaan SD	1
17	Kasi Kurikulum dan Penilaian SD PLT. Kasi Peserta Didik Pembangunan Karakter SD	1
18	Staff	5
19	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana SD	1
20	Staff	7
21	Kabid Pembinaan Ketenagaan	1
22	Staff	2
23	Kasi PTK Pendidikan SD Bidang Pembinaan	1
24	Staff	6
25	Kasi PTK Pendidikan SD Bidang Ketenagaan	1
26	Staff	3
27	Kabid Pembinaan PAUD/NON FORMAL	1
28	Kasi Kurikulum Penilaian PAUD/NON FORMAL	1
29	Staff	4
30	Kasi Kelembagaan Sarana Prasarana PAUD/NON PAUD	1
31	Staff	4

32	Kasi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter PAUD/ NON PAUD	1
33	Staff	4
Jumlah		108

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah 108 pegawai. Jadi, dari populasi tersebut peneliti mengambil sampel dengan rumus slovin yaitu :

$$n = N (1 + Ne^2)$$

Keterangan

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e² : Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus slovin diatas maka dapat ditarik sampel dari 108 populasi yaitu :

$$n = N (1 + Ne^2)$$

$$n = 108 / (1 + 108.(5\%.)^2)$$

$$n = 108 / (1 + 108.(0,0025))$$

$$n = 108 / (1 + 0,27)$$

$$n = 108/1,27$$

$$n = 85,0393701$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 108 populasi pada margin of error 5% adalah sebesar 85.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data Kuantitatif

Pada penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis.

3.5.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri atau bukan oleh orang lain dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini data primer didapatkan peneliti dari hasil kuesioner dari responden dan wawancara dari pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Dan aslinya tidak diambil peneliti tetapi oleh pihak lain (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018). Metode dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung akurasi kuisisioner yang tersebar serta untuk menemukan masalah yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

3.6.2 Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan instansi, sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang berada di instansi. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan dan mendukung dalam penelitian ini.

3.6.3 Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2017). Menurut (Juliandi et al., 2014) kuesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel

yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Metode ini digunakan untuk mengajukan pertanyaan/ Pernyataan yang ditujukan untuk pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi :

Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukannya uji validitas dan reliabilitas.

3.6.3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa : “Validitas merupakan derajat ketepatan data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen yang

dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : (Sugiyono, 2012)

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
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05).

2. Terima H0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05)

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat 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 tinggi.

Rumus :

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_b^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen reliabilitas kurang baik.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

3.7.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

Menurut (Juliandi et al., 2014) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji Kolmogorof Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Maka ketentuan untuk uji *kolmogorov smirnov* ini adalah sebagai berikut :

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,005$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal

b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal. (Juliandi et al., 2014)

2. Uji Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi et al., 2014). Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linier antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala multikolonieritas yang tinggi, standar eroe koefisien regresi akan

semakin besar dan mengakibatkan confidence interval untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, atau menerima hipotesis yang salah.

Uji asumsi klasik multikolonieritas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresi model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan variance inflation factor (VIF). Besar dari VIF adalah 10 jika dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi multikolonieritas.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi khetidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi et al., 2014). Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut eterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2 Regresi Linear Berganda

Uji asumsi klasik linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel terikat. Berikut ini rumus untuk menganalisis linear berganda :

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kompensasi

b_1, b_2 = Koefisien Regresi, merupakan perubahan terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas

Secara statistik ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji

apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel

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 H0 ditolak.

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

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

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

Ho : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

Ho : $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Rumus koefisien determinasi (Sugiyono, 2012) :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dengan bentuk kuisisioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Stress Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket ini disebarakan kepada 85 pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan sebagai responden dari penelitian ini. Serta menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui data primer berupa kuisisioner yang telah diuji.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

		Jenis.kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	45	52,9	52,9	52,9
	PEREMPUAN	40	47,1	47,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Berdasarkan data deskriptif dari tabel 4.1 diketahui bahwa:

1. Persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 52,9%
2. Persentase responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 47,1%.

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

4.2.2 Pendidikan

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan pendidikan yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.2

Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	1	1,2	1,2	1,2
	S1	54	63,5	63,5	64,7
	S2	4	4,7	4,7	69,4
	SLTA	26	30,6	30,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa:

1. Persentase responden yang berpendidikan Diploma dalam penelitian ini sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%,
2. Persentase responden yang berpendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 63,5%.

3. Persentase responden yang berpendidikan S2 dalam penelitian ini sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,7%.
4. Persentase responden yang berpendidikan SLTA dalam penelitian ini sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 30,6%.

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

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Presentase Jawaban Responden Variabel Stress Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari presentase jawaban responden berdasarkan variabel stress kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.3

Persentase Jawaban responden Stress Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	63,5	29	34,1	2	2,4	-	-	-	-	85	100
2	34	40,0	45	52,9	5	5,9	1	1,2	-	-	85	100
3	43	50,6	32	37,6	10	11,8	-	-	-	-	85	100
4	58	68,2	26	30,6	1	1,2	-	-	-	-	85	100
5	1	1,2	21	24,7	21	24,7	41	48,2	1	1,2	85	100
6	2	2,4	66	77,6	12	14,1	5	5,9	-	-	85	100
7	39	45,9	23	27,1	15	17,6	6	7,1	2	2,4	85	100
8	-	-	13	15,3	8	9,4	35	41,2	29	34,1	85	100

9	-	-	18	21,2	18	21,2	39	45,9	10	11,8	85	100
10	-	-	22	25,9	24	28,2	34	40,0	5	5,9	85	100

Dari tabel 4.3 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel Stress Kerja dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden yang memilih jawaban sangat setuju yang memiliki presentase jawaban sebesar 63,5%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 52,9%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 50,6%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 68,2%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 48,2%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 77,6%.
7. Pada pernyataan ketujuh jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 45,9%.
8. Pada pernyataan kedelapan jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih tidak setuju dengan presentase jawaban sebesar 41,2%.
9. Pada pernyataan kesembilan jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih tidak setuju dengan presentase jawaban sebesar 45,9%.

10. Pada pernyataan kesepuluh jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih tidak setuju dengan presentase jawaban sebesar 40%.

Hal ini berarti kuisisioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

4.3.2 Presentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Berikut ini merupakan hasil dari presentase jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.4

Persentase Jawaban responden Kompensasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	52,9	36	42,4	4	4,7	-	-	-	-	85	100
2	54	63,5	28	32,9	54	63,5	3	3,5	-	-	85	100
3	48	56,5	29	34,1	7	8,2	1	1,2	-	-	85	100
4	56	65,9	28	32,9	1	1,2	-	-	-	-	85	100
5	49	57,6	34	40,0	2	2,4	-	-	-	-	85	100
6	48	56,5	32	37,6	4	4,7	1	1,2	-	-	85	100
7	62	72,9	21	24,7	1	1,2	1	1,2	-	-	85	100
8	60	70,6	21	24,7	3	3,5	1	1,2	-	-	85	100
9	53	62,4	29	34,1	3	3,5	-	-	-	-	85	100
10	33	38,8	46	54,1	5	5,9	1	1,2	-	-	85	100

Dari tabel 4.4 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel Kompensasi dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden yang memilih jawaban sangat setuju yang memiliki presentase jawaban sebesar 52,9%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 63,5%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 56,5%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 65,9%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 65,9%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 56,5%.
7. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 72,9%.
8. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 70,6%.
9. Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 62,4%.
10. Pada pernyataan kesepuluh mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 54,1%.

Hal ini berarti kuisioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

4.3.3 Presentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari presentase jawaban responden berdasarkan variabel kepuasan kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.5

Persentase Jawaban responden Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	61	71,8	24	28,2	-	-	-	-	-	-	85	100
2	53	62,4	22	25,9	8	9,4	2	2,4	-	-	85	100
3	71	83,5	13	15,3	1	1,2	-	-	-	-	85	100
4	49	57,6	34	40,0	1	1,2	1	1,2	-	-	85	100
5	52	61,2	24	28,2	7	8,2	2	2,4	-	-	85	100
6	68	80,0	17	20,0	-	-	-	-	-	-	85	100
7	39	45,9	23	27,1	15	17,6	5	5,9	3	3,5	85	100
8	2	2,4	65	76,5	13	15,3	5	5,9	-	-	85	100
9	34	40,0	49	57,6	1	1,2	1	1,2	-	-	85	100
10	37	43,5	48	56,5	-	-	-	-	-	-	85	100

Dari tabel 4.5 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel Kepuasan Kerja dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden yang memilih jawaban sangat setuju yang memiliki presentase jawaban sebesar 71,8%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 62,4%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 83,5%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 57,6%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 61,2%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 80,0%.
7. Pada pernyataan ketujuh jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 45,9%.
8. Pada pernyataan kedelapan jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 76,5%.
9. Pada pernyataan kesembilan jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 57,6%.
10. Pada pernyataan kesepuluh jawaban mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 56,5%.

Hal ini berarti kuisioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

Dalam Penelitian ini, uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, berikut merupakan hasil pengujiannya:

4.4.1.1 Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel stress kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,300	0,005 < 0,05	Valid
No.2	0,580	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,389	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,314	0,003 < 0,05	Valid
No.5	0,621	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,220	0,043 < 0,05	Valid
No.7	0,461	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,457	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,630	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,618	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel 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.

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,043 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
9. Pada pernyataan sembilan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

10. Pada pernyataan sepuluh kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Sehingga hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel stress kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$. Serta 1 (satu) butir pada variabel stress kerja dapat dinyatakan tidak valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel kompensasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,539	$0,000 < 0,05$	Valid
No.2	0,693	$0,000 < 0,05$	Valid
No.3	0,524	$0,000 < 0,05$	Valid
No.4	0,489	$0,000 < 0,05$	Valid
No.5	0,552	$0,000 < 0,05$	Valid
No.6	0,590	$0,000 < 0,05$	Valid
No.7	0,762	$0,000 < 0,05$	Valid
No.8	0,653	$0,000 < 0,05$	Valid
No.9	0,459	$0,000 < 0,05$	Valid
No.10	0,544	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel 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.

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
9. Pada pernyataan sembilan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

10. Pada pernyataan sepuluh kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Sehingga hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$. Serta 1 (satu) butir pada variabel kompensasi dapat dinyatakan tidak valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$.

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,522	$0,000 < 0,05$	Valid
No.2	0,761	$0,000 < 0,05$	Valid
No.3	0,471	$0,000 < 0,05$	Valid
No.4	0,592	$0,000 < 0,05$	Valid
No.5	0,772	$0,000 < 0,05$	Valid
No.6	0,381	$0,000 < 0,05$	Valid
No.7	0,592	$0,000 < 0,05$	Valid
No.8	0,243	$0,025 < 0,05$	Valid
No.9	0,227	$0,036 < 0,05$	Valid
No.10	0,309	$0,004 < 0,05$	Valid

Dari tabel 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.

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,025 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
9. Pada pernyataan sembilan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,036 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

10. Pada pernyataan sepuluh kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Sehingga hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepuasan dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$. Serta 1 (satu) butir pada variabel kepuasan dapat dinyatakan tidak valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
Stress Kerja	0,602	10	Reliabel
Kompensasi	0,778	10	Reliabel
Kepuasan kerja	0,651	10	Reliabel

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar: $> 0,6$ atau 60%.

1. Pada variabel stress kerja dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,602 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel karena melebihi 0,6.

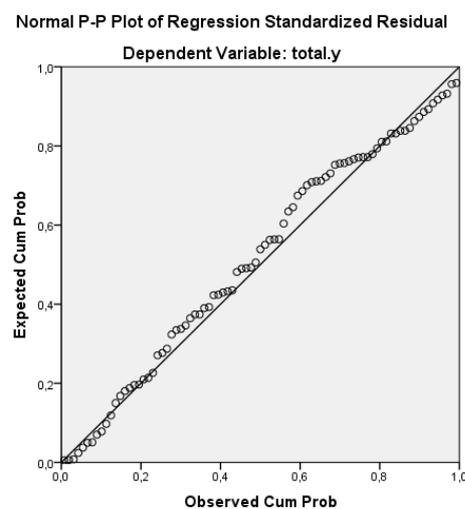
2. Pada variabel kompensasi dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,778 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel karena melebihi 0,6.
3. Pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,651 artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel karena melebihi 0,6.

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $> 0,6$ atau 60%.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 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 gambar 4.1 di atas dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel stress kerja dan kompensasi memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas terhadap variabel kepuasan kerja.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.10

Hasil uji Multikolinearitas

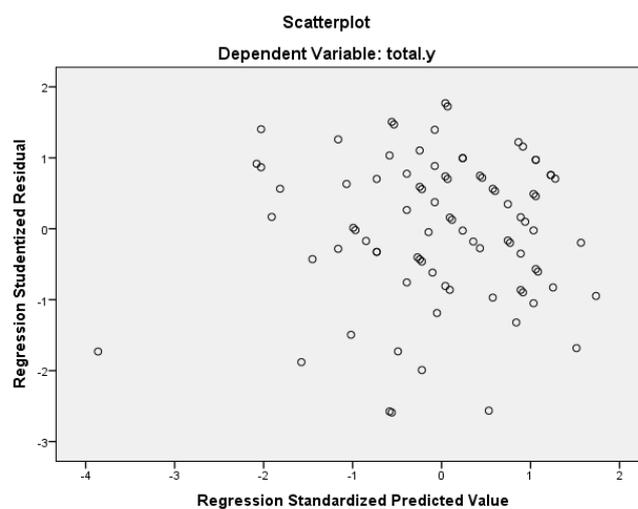
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
	total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
	total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 1,435 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 1,435. 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.

4.4.2.3 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.

4.4.2 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 4.11
Hasil uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: total.y

Persamaan Regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 12,818 + 0,424X_1 + 0,361X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai *constant* 12,818. Hal ini berarti bahwa, jika stress kerja dan kompensasi sama dengan nol atau *constant* maka kepuasan kerja adalah 12,818 satuan.
2. Nilai koefisien stress kerja 0,424. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu-satuan maka kepuasan kerja meningkat 0,424 satu-satuan.
3. Nilai koefisien stress kerja 0,361. Nilai koefisien stress kerja 0,507. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu-satuan maka kepuasan kerja meningkat 0,361 satu-satuan.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji t

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

Tabel 4.12**Hasil Uji t**

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
	total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
	total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: total.y

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 85$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 85 - 2 = 83$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 83$ adalah sebesar 1,663.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Stress Kerja = 6.187 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $6.187 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stress Kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kompensasi = 4,808 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,808 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.4.2 Uji F

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

Tabel 4.13**Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,955	2	262,978	67,567	,000 ^b
	Residual	319,151	82	3,892		
	Total	845,106	84			

a. Dependent Variable: total.y

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

Dalam menguji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus yaitu $dk = n - k - 1$ sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 67,567 sedangkan F_{tabel} untuk $dk = 82$ adalah sebesar 2,716.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 67,567 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,716. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $67,567 > 2,716$. Kemudian dilihat dari hasil kepuasan kerja 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 kepuasan kerja.

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,613	1,97284

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

b. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,622 hal ini berarti 62,2% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan kompensasi. Sisanya 40,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, nilai T_{hitung} Stress Kerja = 6.187 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $6.187 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja.

Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yulianti, 2000) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Nasution, 2017) dan (Caryono, 2010) yang

menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana penelitian tersebut sesuai dengan yang diutarakan pada penjelasan bab 2.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, nilai T_{hitung} Kompensasi = 4,808 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,808 > 1,663$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila kompensasi pada pegawai meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja.

Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinollah, 2011) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (J Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. Dimana penelitian tersebut sesuai dengan yang diutarakan pada penjelasan bab 2.

4.5.3 Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 67,567 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,716. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $67,567 > 2,716$. Kemudian dilihat dari hasil kepuasan kerja nilai signifikan adalah

sebesar $0,000 < 0,05$ maka didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stress kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada pegawai meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja.

Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana penelitian tersebut sesuai dengan yang diutarakan pada penjelasan bab 2.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

5.3 Keterbatasan Penelitian

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. P. 1 (ed.)). Erlangga.
- Caryono, S. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Slta Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 1(1), 44–62. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Handayani, S., & Arianti, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumbedaya Manusia Cetakan ke-15*. BPFY-Yogyakarta.
- 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>
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Irfan, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompensasi Dalam Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 264–274. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15641>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture and Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *In Proceeding 1 St International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 1999, 179–186. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mq2xz>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskaf Fisip*, 14.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J., 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. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Pert). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5), 665–670. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nasution, M I. (2017). Pengaruh Stress Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intetion. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 742. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 63–73.
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>

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.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungann Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Lima). Erlangga.

Romli, A. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Pnm Al Ma Soem. *Tesis Tidak Diterbitkan*.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). PT Bumi Aksara.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SIEYKPN (ed.)).

Sinollah. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Jurnal Otonomi*, 11, 1–14.

Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. CV.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.

Tallo, M. G. Y. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Plywood Industry Di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, 3.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Umar, H. (2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.

Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 219.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keti). Rajawali Pres.

Yulianti, P. (2000). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Social Universitas Airlangga. *Airlangga University Library*.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian* (Edisi Pert). Kencana.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ilyas Hadi Pane
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 24 April 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor Telp/Hp : 083199644951
Email : Ilyashadi10@gmail.com
Nama Orangtua : Ibu : Masni Hasibuan
Ayah : Amir Pane

Pendidikan Formal

Tahun 2004-2010 : SD Negeri 060924 Medan
Tahun 2010-2013 : SMP Negeri 2 Medan
Tahun 2013-2016 : SMA Negeri 5 Medan
Tahun 2016-Sekarang : Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

I. Identitas responden

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian

Pernyataan yang terdapat di kuesioner ini diajukan untuk melengkapi data penelitian dalam penyusunan skripsi saya, saya mohon saudara dapat membantu saya dalam penelitian ini dengan memberikan pendapat saudara pada pernyataan yang ada. Berikanlah pendapat saudara dengan memberi (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR PERTANYAAN

1. Stress Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Target pegawai dalam kedinasan dan tuntutan tugas terlalu tinggi					
2.	Beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar					
3.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya					
5.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan					
6.	Pekerjaan saya berisiko tinggi					
7.	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman ditempat kerja					
8.	Saya merasa jenuh dnegan rutinitas pekerjaan					
9.	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus					
10.	Saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak					

2. Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tingkat keefektifan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang ditetapkan					
2.	Tingkat keefektifan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3.	Tingkat pemberian tunjangan mampu meningkatkan motivasi					
4.	Tingkat pemberian tunjangan sesuai dengan aturan yang ditetapkan					
5.	Pemberian tunjangan profesi diberikan secara rutin					
6.	Tingkat keefektifan pemberian wewenang dalam meningkatkan kemampuan					
7.	Tingkat pemberian reward dalam meningkatkan motivasi					
8.	Keberadaan rekan kerja yang menyenangkan dalam meningkatkan semangat kerja					
9.	Lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
10.	Pemnfaatan fasilitas yang diberikan mampu mempermudah pekerjaan yang diberikan					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
4.	Gaji saya terima tepat waktu					
5.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman					
6.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai					
8.	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu					
9.	Saya merasa puas karena adanya jaminan kesehatan					
10.	Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

Lampiran Hasil Uji SPSS

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	total.x1
x1.1 Pearson Correlation	1	,259*	-,038	,229*	,132	-,029	,132	,085	-,021	,035	,300**
Sig. (2-tailed)		,017	,729	,035	,229	,794	,230	,439	,847	,748	,005
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.2 Pearson Correlation	,259*	1	-,040	,183	,514**	,043	,141	,026	,272*	,467**	,580**
Sig. (2-tailed)	,017		,717	,094	,000	,699	,198	,816	,012	,000	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.3 Pearson Correlation	-,038	-,040	1	,030	-,063	,081	,446**	,503**	-,019	-,178	,389**
Sig. (2-tailed)	,729	,717		,784	,566	,464	,000	,000	,860	,103	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.4 Pearson Correlation	,229*	,183	,030	1	,228*	-,105	,067	-,008	,137	,098	,314**
Sig. (2-tailed)	,035	,094	,784		,036	,339	,544	,940	,211	,371	,003
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.5 Pearson Correlation	,132	,514**	-,063	,228*	1	-,130	,043	,029	,484**	,573**	,621**
Sig. (2-tailed)	,229	,000	,566	,036		,234	,695	,795	,000	,000	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.6 Pearson Correlation	-,029	,043	,081	-,105	-,130	1	,008	-,016	,176	,194	,220*
Sig. (2-tailed)	,794	,699	,464	,339	,234		,944	,883	,108	,075	,043
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.7 Pearson Correlation	,132	,141	,446**	,067	,043	,008	1	,224*	-,013	-,103	,461**
Sig. (2-tailed)	,230	,198	,000	,544	,695	,944		,039	,907	,348	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.8 Pearson Correlation	,085	,026	,503**	-,008	,029	-,016	,224*	1	,041	-,009	,457**
Sig. (2-tailed)	,439	,816	,000	,940	,795	,883	,039		,708	,935	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.9 Pearson Correlation	-,021	,272*	-,019	,137	,484**	,176	-,013	,041	1	,697**	,630**
Sig. (2-tailed)	,847	,012	,860	,211	,000	,108	,907	,708		,000	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x1.10 Pearson Correlation	,035	,467**	-,178	,098	,573**	,194	-,103	-,009	,697**	1	,618**
Sig. (2-tailed)	,748	,000	,103	,371	,000	,075	,348	,935	,000		,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
total.x1 Pearson Correlation	,300**	,580**	,389**	,314**	,621**	,220*	,461**	,457**	,630**	,618**	1
Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,003	,000	,043	,000	,000	,000	,000	
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	total.x2
x2.1 Pearson Correlation	1	,374**	,092	,059	,382**	,272*	,382**	,214*	,175	,205	,539**
Sig. (2-tailed)		,000	,402	,593	,000	,012	,000	,050	,109	,060	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.2 Pearson Correlation	,374**	1	,231*	,168	,420**	,452**	,633**	,347**	,075	,347**	,693**
Sig. (2-tailed)	,000		,034	,124	,000	,000	,000	,001	,492	,001	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.3 Pearson Correlation	,092	,231*	1	,093	,045	,334**	,456**	,327**	,153	,136	,524**
Sig. (2-tailed)	,402	,034		,396	,684	,002	,000	,002	,162	,216	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.4 Pearson Correlation	,059	,168	,093	1	,241*	,176	,204	,479**	,237*	,303**	,489**
Sig. (2-tailed)	,593	,124	,396		,026	,108	,061	,000	,029	,005	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.5 Pearson Correlation	,382**	,420**	,045	,241*	1	,161	,407**	,235*	,285**	,158	,552**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,684	,026		,141	,000	,030	,008	,148	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.6 Pearson Correlation	,272*	,452**	,334**	,176	,161	1	,490**	,235*	,042	,178	,590**
Sig. (2-tailed)	,012	,000	,002	,108	,141		,000	,030	,701	,104	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.7 Pearson Correlation	,382**	,633**	,456**	,204	,407**	,490**	1	,308**	,277*	,267*	,762**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,061	,000	,000		,004	,010	,013	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.8 Pearson Correlation	,214*	,347**	,327**	,479**	,235*	,235*	,308**	1	,299**	,342**	,653**
Sig. (2-tailed)	,050	,001	,002	,000	,030	,030	,004		,005	,001	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.9 Pearson Correlation	,175	,075	,153	,237*	,285**	,042	,277*	,299**	1	,190	,459**
Sig. (2-tailed)	,109	,492	,162	,029	,008	,701	,010	,005		,082	,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.10 Pearson Correlation	,205	,347**	,136	,303**	,158	,178	,267*	,342**	,190	1	,544**
Sig. (2-tailed)	,060	,001	,216	,005	,148	,104	,013	,001	,082		,000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
total.x2 Pearson Correlation	,539**	,693**	,524**	,489**	,552**	,590**	,762**	,653**	,459**	,544**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	total.y
y.1	Pearson Correlation	1	,260*	,494**	,312**	,266*	,470**	,202	,136	-,103	-,029	,522**
	Sig. (2-tailed)		,016	,000	,004	,014	,000	,064	,216	,349	,791	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.2	Pearson Correlation	,260*	1	,235*	,286**	,979**	,162	,463**	-,049	-,053	,036	,761**
	Sig. (2-tailed)	,016		,031	,008	,000	,138	,000	,657	,631	,744	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.3	Pearson Correlation	,494**	,235*	1	,397**	,278*	,429**	,102	-,082	-,027	,031	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031		,000	,010	,000	,352	,453	,809	,781	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.4	Pearson Correlation	,312**	,286**	,397**	1	,292**	,362**	,301**	-,022	,043	,121	,592**
	Sig. (2-tailed)	,004	,008	,000		,007	,001	,005	,845	,695	,271	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.5	Pearson Correlation	,266*	,979**	,278*	,292**	1	,205	,458**	-,050	-,054	,037	,772**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,010	,007		,060	,000	,650	,624	,739	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.6	Pearson Correlation	,470**	,162	,429**	,362**	,205	1	-,027	,089	-,093	-,095	,381**
	Sig. (2-tailed)	,000	,138	,000	,001	,060		,806	,416	,399	,388	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.7	Pearson Correlation	,202	,463**	,102	,301**	,458**	-,027	1	,004	-,243*	-,156	,592**
	Sig. (2-tailed)	,064	,000	,352	,005	,000	,806		,969	,025	,153	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.8	Pearson Correlation	,136	-,049	-,082	-,022	-,050	,089	,004	1	,232*	,126	,243*
	Sig. (2-tailed)	,216	,657	,453	,845	,650	,416	,969		,033	,251	,025
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.9	Pearson Correlation	-,103	-,053	-,027	,043	-,054	-,093	-,243*	,232*	1	,852**	,227*
	Sig. (2-tailed)	,349	,631	,809	,695	,624	,399	,025	,033		,000	,036
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
y.10	Pearson Correlation	-,029	,036	,031	,121	,037	-,095	-,156	,126	,852**	1	,309**
	Sig. (2-tailed)	,791	,744	,781	,271	,739	,388	,153	,251	,000		,004
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
total.y	Pearson Correlation	,522**	,761**	,471**	,592**	,772**	,381**	,592**	,243*	,227*	,309**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,025	,036	,004	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,613	1,97284

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	525,955	2	262,978	67,567	,000 ^b
Residual	319,151	82	3,892		
Total	845,106	84			

a. Dependent Variable: total.y

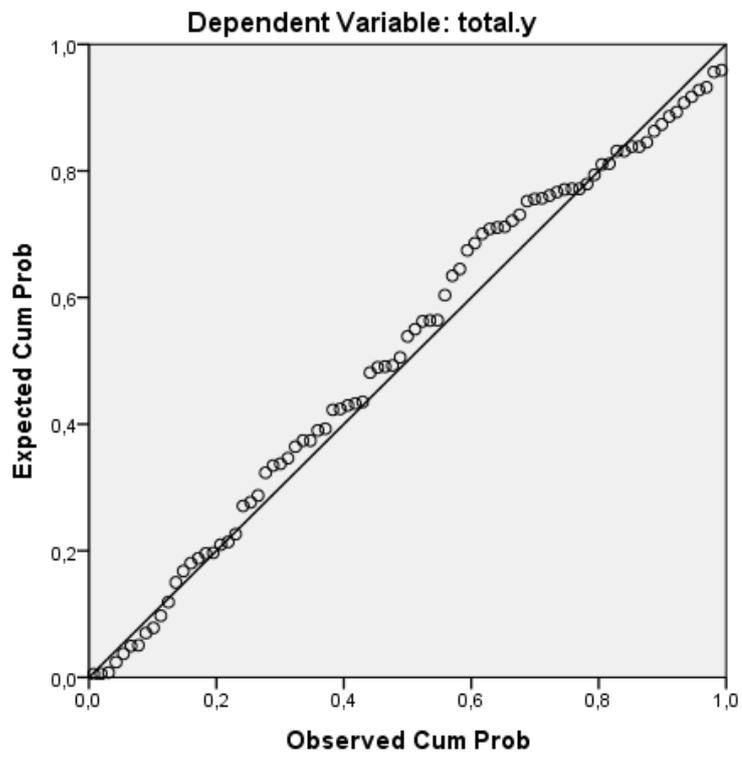
b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Coefficients^a

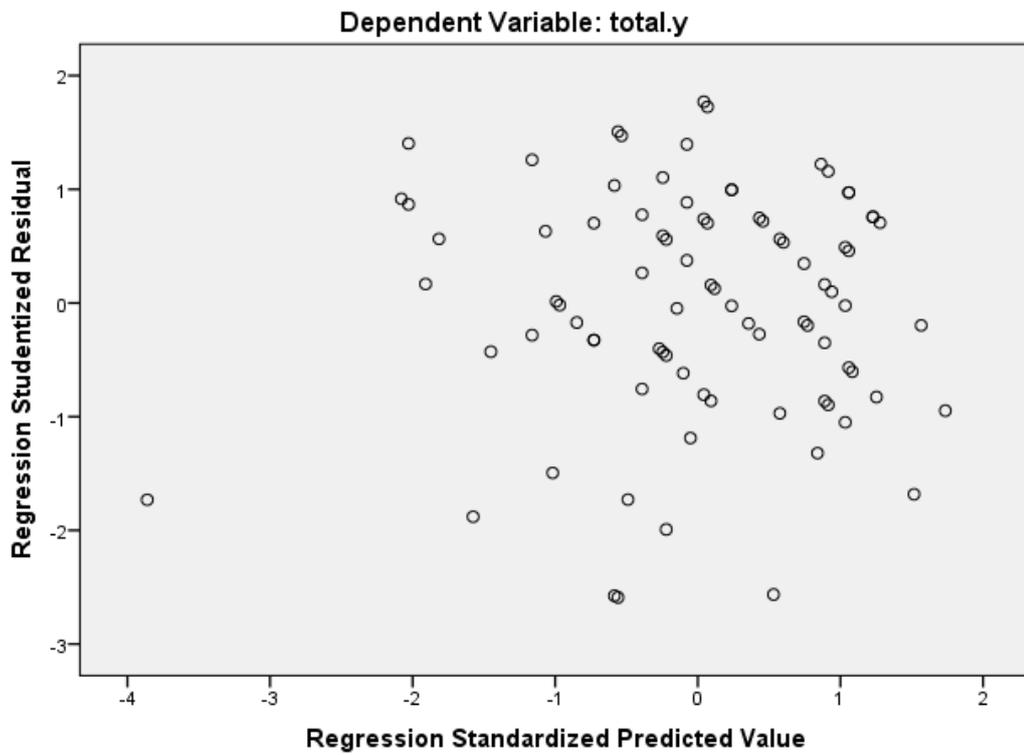
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,818	2,918		4,393	,000		
	total.x1	,424	,068	,503	6,187	,000	,697	1,435
	total.x2	,361	,075	,391	4,808	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: total.y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Jenis.kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	45	52,9	52,9	52,9
	PEREMPUAN	40	47,1	47,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	1	1,2	1,2	1,2
	S1	54	63,5	63,5	64,7
	S2	4	4,7	4,7	69,4
	SLTA	26	30,6	30,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,4	2,4	2,4
	4,00	29	34,1	34,1	36,5
	5,00	54	63,5	63,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	5	5,9	5,9	7,1
	4,00	45	52,9	52,9	60,0
	5,00	34	40,0	40,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	11,8	11,8	11,8
	4,00	32	37,6	37,6	49,4
	5,00	43	50,6	50,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,2	1,2	1,2
	4,00	26	30,6	30,6	31,8
	5,00	58	68,2	68,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,2	1,2	1,2
	2,00	41	48,2	48,2	49,4
	3,00	21	24,7	24,7	74,1
	4,00	21	24,7	24,7	98,8
	5,00	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	5,9	5,9	5,9
	3,00	12	14,1	14,1	20,0
	4,00	66	77,6	77,6	97,6
	5,00	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,4	2,4	2,4
	2,00	6	7,1	7,1	9,4
	3,00	15	17,6	17,6	27,1
	4,00	23	27,1	27,1	54,1
	5,00	39	45,9	45,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	29	34,1	34,1	34,1
	2,00	35	41,2	41,2	75,3
	3,00	8	9,4	9,4	84,7
	4,00	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	11,8	11,8	11,8
	2,00	39	45,9	45,9	57,6
	3,00	18	21,2	21,2	78,8
	4,00	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	5,9	5,9	5,9
	2,00	34	40,0	40,0	45,9
	3,00	24	28,2	28,2	74,1
	4,00	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	4,7	4,7	4,7
	4,00	36	42,4	42,4	47,1
	5,00	45	52,9	52,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	3,5	3,5	3,5
	4,00	28	32,9	32,9	36,5
	5,00	54	63,5	63,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	7	8,2	8,2	9,4
	4,00	29	34,1	34,1	43,5
	5,00	48	56,5	56,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,2	1,2	1,2
	4,00	28	32,9	32,9	34,1
	5,00	56	65,9	65,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,4	2,4	2,4
	4,00	34	40,0	40,0	42,4
	5,00	49	57,6	57,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	4	4,7	4,7	5,9
	4,00	32	37,6	37,6	43,5
	5,00	48	56,5	56,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	1	1,2	1,2	2,4
	4,00	21	24,7	24,7	27,1

	5,00	62	72,9	72,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	3	3,5	3,5	4,7
	4,00	21	24,7	24,7	29,4
	5,00	60	70,6	70,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	3,5	3,5	3,5
	4,00	29	34,1	34,1	37,6
	5,00	53	62,4	62,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	5	5,9	5,9	7,1
	4,00	46	54,1	54,1	61,2
	5,00	33	38,8	38,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	24	28,2	28,2	28,2
	5,00	61	71,8	71,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,4	2,4	2,4
	3,00	8	9,4	9,4	11,8

	4,00	22	25,9	25,9	37,6
	5,00	53	62,4	62,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,2	1,2	1,2
	4,00	13	15,3	15,3	16,5
	5,00	71	83,5	83,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	1	1,2	1,2	2,4
	4,00	34	40,0	40,0	42,4
	5,00	49	57,6	57,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,4	2,4	2,4
	3,00	7	8,2	8,2	10,6
	4,00	24	28,2	28,2	38,8
	5,00	52	61,2	61,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	17	20,0	20,0	20,0
	5,00	68	80,0	80,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,5	3,5	3,5

2,00	5	5,9	5,9	9,4
3,00	15	17,6	17,6	27,1
4,00	23	27,1	27,1	54,1
5,00	39	45,9	45,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	5,9	5,9	5,9
	3,00	13	15,3	15,3	21,2
	4,00	65	76,5	76,5	97,6
	5,00	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,2	1,2	1,2
	3,00	1	1,2	1,2	2,4
	4,00	49	57,6	57,6	60,0
	5,00	34	40,0	40,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	48	56,5	56,5	56,5
	5,00	37	43,5	43,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

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	2.233	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



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

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

Nomor : 3347 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 16 Rabi'ul Awwal 1442 H
02 Nopember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
Balitbang Kota Medan Cq.Dinas Pendidikan Kota Medan
Jln.Kapten Maulana Lbs No.2 Medan
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 : Ilyas Hadi Pane
Npm : 1605160199
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

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.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH KOTA MEDAN

BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112

Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693

E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1377 /Balitbang/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 3347/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal : 02 November 2020 Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi PKL/Magang Kepada :

Nama : **Ilyas Hadi Pane.**
NIM : 1605160199.
Jurusan/Prodi : Manajemen.
Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Medan.
Judul : "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan"
Lamanya : 1 (Satu) Minggu.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy.
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 04 November 2020

An. Kepala Balitbang Kota Medan
Sekretaris,



Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Pertiinggal.



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

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

Nomor : 3511/IL3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Rabi'ul Awwal 1442 H
06 Nopember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan Cq.Dinas Pendidikan Kota Medan
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 Pimpinan, 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 : Ilyas Hadi Pane
N P M : 1605160199
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbang@pckomedan.go.id Website : balitbang.pckomedan.go.id

SURAT KETERANGAN

No : 070/1412/Balitbang/2020

1. Berdasarkan Surat Izin Penelitian Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/1377/Balitbang/2020 Tanggal: 04 November 2020, dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

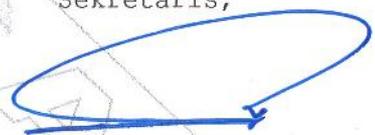
Nama : Ilyas Hadi Pane.
NPM : 1605160199.
Prodi : Manajemen.
Lokasi : Dinas Pendidikan Kota Medan.
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Penelitian di Pemerintah Kota Medan dan telah menyerahkan 1 (satu) set soft copy hasil penelitian.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 9 November 2020

An.Kepala Balitbang Kota Medan
Sekretaris,


Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA TK. I
NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Peringgal.

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3347 / TGS / II.3-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 : 02 Nopember 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ilyas Hadi Pane
N P M : 1605160199
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Dosen Pembimbing : Salman Farisi,S.Psi.,MM.

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 Daluarsa tanggal : 23 Oktober 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 16 Rabi'ul Awwal 1442 H
02 Nopember 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Peninggal



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 10 Oktober 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Ilyas Hadi Pane
N .P.M. : 1605160199
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 April 1998
Alamat Rumah : Jalan Pertahanan Dusun IV G.Mesjid
JudulProposal : Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Salman Farisi, S.Psi, M.M*

Medan, Sabtu, 10 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Salman Farisi, S.Psi, M.M

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Nel Arianty, SE., M.M.

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

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 10 Oktober 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

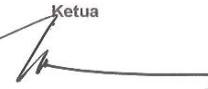
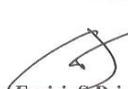
N a m a : Ilyas Hadi Pane
N .P.M. : 1605160199
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 April 1998
Alamat Rumah : Jalan Pertahanan Dusun IV G.Mesjid
JudulProposal : Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Lama kelain d.p. lly
Bab II	Rencana Renc dan jme dan
Bab III	
Lainnya	Gura Medely
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 10 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Salman Farisi, S.Psi, M.M

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding

Nel Arianty, SE., M.M



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1113/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/5/2020

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

Medan, 10/5/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ilyas Hadi Pane
NPM : 1605160199,
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1 : pelatihan dan pengembangan karier belum sepenuhnya dijalankan secara efektif
2 : terjadinya penurunan semangat kerja pada karyawan
3 : masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan
2. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Kota Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Ilyas Hadi Pane)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1113/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/5/2020

Nama Mahasiswa : Ilyas Hadi Pane
NPM : 1605160199
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 10/5/2020
Nama Dosen Pembimbing*) : Salman Farisi, S.Psi, MM 
Judul Disetujui**) : Pengaruh Stres Kerja & Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,
Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
*) Dikui oleh Pimpinan Program Studi
**) Dikui oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lambaian ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Nomor : / II.3 - AU/UMSU- 05/D /2020

Medan, 26 Rabiul Awal 1442H

Lamp. : -

12 November 2020 M

Hal : **Undangan Pelaksanaan**

Ujian Skripsi

Kepada Yth, Sdr. Pembimbing Skripsi :

Salman Farisi, S.Psi, MM

Di

Medan.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Ba'dassalam, dengan ini kami mengundang Saudara untuk dapat hadir dalam pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Ilyas Hadi Pane
Nomor Pokok Mahasiswa : 1605160199
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Pembimbing: **Salman Farisi, S.Psi, MM**

Dilaksanakan Pada :

Hari / Tanggal : Jum'at / 13 November 2020
Waktu : 13.30 WIB Sampai Selesai
Tempat : **Aplikasi ZOOM**

Demikian undangan ujian meja hijau ini kami sampaikan, kehadiran saudara sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan ujian bimbingan saudara, atas perhatian dan kerja samanya serta hadir tepat waktu diucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Warohmatullahi Wabarokatu



Dekan

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Medan, 20 Shafar 1442 H

Lamp. :

08 Oktober 2020 M

Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen
di,
Medan



Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : Ilyas Hadi Pane
N P M : 1605160199
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 0831 9964 4951
Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pada UPT. Samsat Lubuk Pakam
dilaksanakan pada :
Hari / Tgl : *Sabtu, 10 Oktober 2020*
Tempat : Media Online
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

1 JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.	(Ketua)
2. Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.	(Sekretaris)
3. Salman Farisi, S.Psi, M.M	(Pembimbing)
4. Nel Arianty,SE.,MM.	(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wassalam
Wakil Dekan I

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

Tembusan :

1. Pertinggal