

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNRI
24/6/22

Skripsi oleh :

Andreas Fernanda

01011481922001

MANAJEMEN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA**

Disusun Oleh :

Nama : Andrian Fernanda
NIM : 01011481922001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 asal D3
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN ...
FAKULTAS EKONOMI UNISI ...
24/1/22

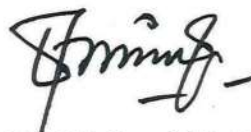
Disetujui untuk dipergunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota,



Wita Farla WK, SE., MM
NIP.198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA**

Disusun Oleh :

Nama : Andrean Fernanda
NIM : 01011481922001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 asal D3

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 13 Januari 2022

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 1981040120140922001

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UIN
24/22

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Andrean Fernanda

NIM : 01011481922001

Jurusan : Manajemen S1 asal D3

Bidang Kajian : Manjemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi



Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 13 Januari 2022

10000
SEPULUH RIBU RUPIAH
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
D572EAJX652285291
Andrean Fernanda
01011481922001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hope and Fear make us stronger!

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Teman – teman S1 asal D3 Manajemen 2019
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar sarjana Ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Segala kesalahan dan kekurangan mutlak menjadi tanggung jawab penulis. Namun, apabila terdapat manfaat dalam skripsi ini, sesungguhnya semua itu mutlak petunjuk dari Allah SWT.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 13 Januari 2022

Penulis,

Andrean Fernanda
01011481922001

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan sehat wal afiat. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terimakasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya dalam keadaan sehat wal afiat.
2. Prof. Dr.Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas, M. Husni Thamrin, S.E.,M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr.Hj. Zunaidah M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah mengorbankan waktu , tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

7. Wita Farla WK S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah mengorbankan waktu , tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
8. Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M selaku Dosen Penguji seminar proposal dan Ibu Lina Dameria Siregar,S.E.,M.M selaku penguji komprehensif, yang telah mengorbankan waktu , tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan InshaAllah dalam prakteknya nanti.
10. Pak Rahmadi S.T selaku Admin Akademik Jurusan S1 asal D3 Fakultas Ekonomi yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan
11. Pak Martono S.T sebagai pimpinan Astra Motor Indralaya dan Seluruh karyawan yang telah membantu dengan senang hati penulis hingga akhir penulisan skripsi ini.
12. Kedua Orang Tua, Papaku tercinta Ms. Kamal dan Mamaku tercinta Robiyah yang tak henti-hentinya mendoakan serta memberi dukungan dan semangat, terima kasih untuk semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidup olehku.

13. Ayukku tersayang, Almh.Resi Yunita S.E , Rossa Malinda A.md dan Kakakku Yudi Sarosa A.md, Okta Andrian S.T,. M.Han terima kasih atas perhatian, do'a, saran dan dukungan yang tak henti – hentinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Ine dan Anang terima kasih atas perhatian, do'a, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk keponakkan ku Radit,Rasya,Annisa,Dimas,Shira,dan adek Nafisa
16. Nurul Humaira Nofanetta S.E terima kasih atas doa, dukungan, dan sabar menghadapi serta mendampingi, dan semua canda tawa yang hadir dalam setiap proses saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi partner terbaik untuk saat ini.
17. WHO Production (Kak Bagus. Kinan, Rastra, Rakai) dan Robby, Egik, Haekal, Aidil
18. Himadife 6 dan kakak-kakak dan rekan-rekan Himadife seluruh angkatan
19. Teman-teman seperjuanganku dari S1 asal D3 Manajemen
20. Untuk diri sendiri yang sudah mampu melewati ini semua dengan suka duka serta rasa bahagia dan bangga untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi support system terbaik.
21. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada saya.

Penulis

Andrean Fernanda

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA

Oleh :

Andrean Fernanda

ASLI
24/1/22
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MUHURI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya, pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan Astra Motor Indralaya bagian *Marketing* yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan kompensasi kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan stres kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan tekanan pencapaian target kerja meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan , Kompensasi , Stres Kerja

Pembimbing I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II

Wita Farla WK., S.E.,M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
An

Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D
NIP. 19750901199932001

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ASTRA MOTOR INDRALAYA MARKETING SECTION

By :

Andrean Fernanda

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FACULTAS EKONOMI
2022

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at Astra Motor Indralaya Marketing section, the effect of work stress on employee performance at Astra Motor Indralaya Marketing section, the effect of compensation and work stress on employee performance at Astra Motor Indralaya Marketing section. This research is quantitative. The population of as many as 35 people. The sampling method used is census method (total sampling), so that all the population is used as a sample. The analysis method used is multiple linear regression. The result of hypothesis testing prove the compensation has a positive effect on employee performance, which means an increase in compensation will be followed by an increase in employee performance. The result of hypothesis testing prove the work stress has a positive effect on employee performance, which means an increase in work stress will be followed by an increase in employee performance. This proves that the pressure of achieving work targets increases employee motivation. The result of hypothesis testing prove the compensation and work stress has a positive effect on employee performance.

Keywords : Employee Performance , Compensation , Work Stress

Advisor I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II

Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Acknowledge,

The Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199932001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam
Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Disusun Oleh :

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UIN
24/1.22

Nama : Andrean Fernanda
NIM : 01011481922001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 asal D3 Palembang
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap
kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor
Indralaya

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk
ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing skripsi,

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Andrian Fernando
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 4 Januari 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : JL. Sako Raya Lrg. Damai No.50 RT 12 RW 04
Kelurahan Sako Kecamatan Sako
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Email : aandrianf@gmail.com
No. HP : 087732651406

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 117 PALEMBANG
SMP : SMP PUSRI PALEMBANG
SMA : SMA PUSRI PALEMBANG
Pengalaman Organisasi : HIMADIFE
Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
2.1 Perumusan Masalah.....	8
3.1 Tujuan Penelitian.....	8
4.1 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kompensasi	10
2.1.1.1 Definisi Kompensasi	10
2.1.1.2 Jenis – Jenis Kompensasi	11
2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	12

2.1.2.4	Sistem Kompensasi	13
2.1.2.5	Faktor – faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi	14
2.1.2.6	Indikator Kompensasi.....	15
2.1.2.7	Asas Kompensasi	15
2.1.2	Stres Kerja	16
2.1.2.1	Definisi Stres Kerja.....	16
2.1.2.2	Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	18
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	18
2.1.2.4	Aspek – Aspek Timbulnya Stres Kerja.....	19
2.1.2.5	Jenis- Jenis Penyelesaian Stres Kerja.....	20
2.1.3	Kinerja Karyawan	21
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	21
2.1.3.2	Indikator kinerja	22
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.3.4	Penilaian Kinerja.....	23
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	24
2.3	Penelitian Terdahulu.....	25
2.5	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Jenis Data dan Sumber Data.....	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.4	Metode Pengumpulan Data	33
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.6	<i>Method Succesive of Interval (MSI)</i>	34
3.7	Uji Asumsi Klasik	35

3.7.1 Uji Normalitas.....	35
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	35
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.8 Teknik Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.2 Koefisien Korelasi (r)	36
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.9 Uji Hipotesis.....	37
3.10 Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Profil Tempat Penelitian	42
4.2 Filosofi (Catur Darma), Visi dan Misi.....	42
4.3 Logo Perusahaan.....	43
4.4 Struktur Perusahaan.....	44
4.5 Hasil Penelitian.....	45
4.5.1 Profil Responden.....	45
4.5.2 Analisis deskriptif tanggapan responden	48
4.5.3 Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.5.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.5.5 Analisis Data	66
4.5.6 Uji Hipotesis	69
4.5.7 Pembahasan Hasil penelitian	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Kompensasi Finansial yang diterima karyawan.....	3
Tabel 1.2 Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan.....	4
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan Motor periode tahun 2018-2020	5
Tabel 1.4 Sanksi yang diterima karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Interval Korelasi.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	46
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan status	47
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap variabel stres kerja	53
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas variabel kompensasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji validitas variabel stres kerja	61
Tabel 4.11 Hasil Uji validitas kinerja karyawan	62
Tabel 4.12 Hasil Uji reliabilitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	43
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan.....	44
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.5 Hubungan U terbalik	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	i
Lampiran 2 Tabulasi Data Pernyataan Responden Penelitian	v
Lampiran 3 Method Succesive Interval	viii
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden Penelitian	xi
Lampiran 5 Hasil Output SPSS 25	xii
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas	xxi
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	xxviii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan yang mengalami perkembangan tidak terlepas dari pencapaian dukungan pihak internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan yang merupakan sumber daya manusia (SDM) termasuk ke dalam salah satu pemegang peranan yang sangat penting demi menjalankan tujuan perusahaan karena suatu perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan dengan melibatkan karyawannya. Dengan demikian adanya karyawan perusahaan dapat menjalankan suatu aktivitas bisnisnya agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan tercapai di kemudian hari. Keberadaan karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan demi menjalankan suatu aktivitas perusahaan dengan mengandalkan pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari kemampuan optimal yang dimiliki karyawan itu sendiri, pekerjaan yang dilakukan secara efektif, tingkat keakraban antar rekan kerja yang tinggi dan pemimpin yang mampu menjalankan organisasi dengan baik (Suratmiati, 2020). Menurut Robbins dalam (Massie, 2018), Kinerja merupakan suatu perencanaan yang sempurna dengan ketangguhan yang dimiliki seorang karyawan yang menjadi perhatian bagi para pimpinan perusahaan. Kinerja ini dapat menggambarkan sampai sejauh mana langkah seorang dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Fatimah & Ratnasari, 2018) Memberikan penafsiran mengenai kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berupa barang, uang, yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai suatu imbalan dari kerja keras mereka yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai akan sangat berpengaruh kepada karyawan untuk terus bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Kompensasi merupakan alat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Astra Motor (PT Astra International Tbk. - Honda Sales Operation) merupakan salah satu kegiatan korporasi PT Astra International Tbk yang bergerak di bidang distribusi dan retail kendaraan roda dua Honda. Astra Motor memiliki dua cara untuk membangun hubungan dengan pelanggan, yang pertama melalui dealer, yang kedua melalui kantor penjualan yang terkoordinasi di dalam divisi ritel Astra Motor. Sebagai salah satu dealer utama, Astra Motor berperan sebagai koordinator seluruh kegiatan pemasaran, logistik dan promosi di wilayah tersebut.

Pentingnya kompensasi menjadi salah satu cara bagi perusahaan untuk membuat karyawannya bertanggung jawab kepada perusahaan. pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan akan mengurangi kekhawatiran mereka tentang masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhi kewajiban tersebut melalui kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Situasi ini akan memotivasi karyawan untuk memberikan *reward* berupa kepatuhan terhadap peraturan kerja dan tanggung jawab atas kelancaran operasional perusahaan (Kader dan Rahman, 2018). Menurut (Wairooy, 2017) Kompensasi diberikan sebagai salah satu wujud pelaksanaan

fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian apresiasi atas kinerja karyawan secara individual dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Untuk melihat jumlah kompensasi yang diberikan Astra Motor Indralaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kompensasi Finansial yang diterima karyawan marketing Astra Motor Indralaya

Jenis Kompensasi	Keterangan
Gaji Pokok	Rp. 1.500.000
Insentif Penjualan	Rp. 100.000/Unit
Tunjangan Operasional	Rp. 350.000
BPJS Ketenagakerjaan	Diterima Setiap Bulan
Garda Medika	Diterima Setiap Bulan
Voucher Belanja Indomaret	Diterima Setiap Target Mencapai 80%
Tour Luar Kota dan Luar Negeri	Diterima Setiap Enam Bulan Ketika Melampaui Target

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan Astra Motor Indralaya yaitu Gaji Pokok, Insentif Penjualan dan Tunjangan Operasional. Jika karyawan *marketing* dalam sebulan tidak bisa menjual apapun maka hanya mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 1.500.000. Sementara target penjualan karyawan *marketing* yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 5 unit per bulannya . Tetapi karyawan *marketing* akan mendapatkan tambahan insentif

yang dikalikan dengan jumlah unit yang mereka bisa jual sebesar Rp. 100.000 ditambah dengan tunjangan operasional Rp.350.000. Sehingga apabila mereka bisa menjual 5 unit dalam sebulan maka besaran gaji yang didapatkan ialah Rp. 2.350.000.

Sedangkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect*) yang diterima karyawan berupa BPJS Ketenagakerjaan, Garda Medika otomatis setiap bulannya, voucher belanja indomaret diterima ketika karyawan mampu menembus 80% dari target penjualan, dan tour luar kota dan luar negeri diterima karyawan jika mereka mampu melampaui target selama 6 bulan.

Tabel 1.2 Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan marketing Astra Motor Indralaya

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat adanya keunggulan bagi karyawan yang mampu mencapai target per bulan, selain total gaji yang ditawarkan. Karyawan *Marketing* Astra Motor Indralaya juga akan mendapatkan suatu penghargaan dari perusahaan dalam kategori *Best seller* jika berhasil menjual 5 unit motor atau lebih.

Jenis Kompensasi	Keterangan
Penghargaan <i>Best seller</i> kepada karyawan	Berhasil menjual diatas 5 unit motor

Hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, semangat kerja, serta motivasi dalam bekerja agar mampu memberikan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan.

Adapun realisasi dan target penjualan Astra Motor Indralaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan Motor di Astra Motor Indralaya periode tahun 2018-2020

Keterangan	Target	Realisasi	%
	Penjualan	Penjualan	Pencapaian
2018	2820	1331	37,5
2019	2400	1315	31,6
2020	2100	1190	24,9

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi penurunan yang signifikan dari tahun 2018 ke 2019 yakni sebesar 5,9%. Kemudian dari tahun 2019 ke 2020 ikut terjadi penurunan yakni sebesar 6,7%. Kondisi ini disebabkan pada bulan Maret 2020 hingga Desember 2020 terjadi pandemi covid-19 yang mengganggu perekonomian Indonesia sampai sekarang sehingga jumlah target dan realisasi pun ikut menurun. Pencapaian target dan kondisi pandemi ini menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak terpenuhi mengingat kondisi pandemi, maka karyawan tidak memperoleh insentif, tunjangan dan penawaran lainnya yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.4 Sanksi yang diterima karyawan Astra Motor Indralaya Tahun 2021

No.	Rincian Pekerjaan	Sanksi
1	Menjual 5 Unit Motor dalam 1 bulan	Apabila didalam 3 Bulan tidak memenuhi target sebanyak 80% maka akan diberikan Surat Peringatan Satu
2	Penjualan motor diakumulasikan Setiap bulannya	Apabila didalam 3 bulan berikutnya tidak mencapai 80% dari keseluruhan 6 bulan Target maka akan dikeluarkan SP Tiga (Pemberhentian)
3	Menjual Unit Motor	Jika tidak adanya Transaksi Penjualan Motor maka Karyawan <i>Marketing</i> Tidak Mendapatkan Insentif

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat ketentuan perusahaan menjelaskan sanksi yang diterima jika tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan. Tuntutan pekerjaan untuk mencapai target dan harus dicapai dengan tepat waktu agar mendapat hasil kerja yang maksimal. Kompensasi dan stres kerja yang dialami oleh para karyawan astra motor indralaya yaitu menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pencapaian target tidak sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan. Pencapaian target pun terjadi pada setiap bulan nya. Jika target tersebut tidak tercapai maka mereka tidak memperoleh pemberian insentif dan penawaran bonus lainnya dari perusahaan. Kemudian imbas dari pencapaian target ini menimbulkan dampak turnover yang tinggi sehingga mengikis jumlah karyawan pada tiap tahun nya.

Maka dari itu persoalan ini harus menjadi fokus perusahaan apabila tidak dicarikan solusinya akan menghambat tingkat kinerja karyawan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan atau karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian (Fathussyaadah, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jika Stres Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kader, 2018) menunjukkan Stres Kerja dan Kompensasi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Tallo, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dimana semakin tinggi tingkat stres maka akan menurunkan kinerja karyawan dan variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja artinya semakin tinggi kompensasi yang diberi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan tujuan menjelaskan **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA.**

2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang di ambil pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada Astra Motor Indralaya?
2. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada Astra Motor Indralaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada Astra Motor Indralaya?

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya

4.1 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen perusahaan sehingga menjadi sebagai bahan pertimbangan mengambil keputusan yang bijak untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya.

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

A. Pengantar :

Dengan Hormat, nama saya Andrean Fernanda, mahasiswa semester akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saat ini sedang menyusun skripsi dengan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu jika berkenan untuk mengisi daftar pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat masing – masing. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SMA/ sederajat b. D3/D4 c. S1 d. S2
5. Masa Kerja :
6. Status : a. Menikah b. Belum Menikah c. Pernah Menikah

C. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist pada kolom yang tersedia pada table pertanyaan dibawah ini.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

A. Kompensasi Finansial

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lama nya kerja karyawan					
3	Gaji yang diterima setiap bulan bisa mencukupi biaya kebutuhan sehari-hari					
4	Menerima tunjangan sesuai dengan kebutuhan					
5	Menerima tunjangan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan					
6	THR yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan di hari raya					
7	Insentif yang diterima sesuai dengan atas pekerjaan yang saya lakukan					
8	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
9	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					

B. Kompensasi Non Finansial

10	Saat anda mengambil hak cuti, apakah anda memperoleh tunjangan cuti yang memadai					
11	Memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga					
12	Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas kerja yang baik					
13	Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja saya					
14	Memiliki rekan kerja yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja					
15	Bentuk keharmonisan yang tinggi dapat memengaruhi lingkungan kerja					

A. Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama					
2	Mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan					
3	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
4	Beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan					
5	Menyelesaikan tuntutan tugas dan memperoleh dukungan atasan					
6	Atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tuntutan tugas					
7	Merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					
8	Merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja					
9	Merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
10	Jaminan promosi jabatan dapat meningkatkan karir					
11	Menerima perlakuan adil					
12	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh					
13	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat					
14	Pemimpin yang otoriter membuat diri tertekan					
15	Tahap hidup organisasi bergantung pada kualitas karyawan					

A. Kuisioner Kinerja Dari Atasan Karyawan

Atasan Yang Menilai :

Karyawan Yang Dinilai :

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan ini mampu bekerja sesuai prosedur perusahaan					
2	Karyawan ini selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan					
3	Karyawan ini mampu bekerja sama dalam tim					
4	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan pertimbangan tepat waktu					
5	Karyawan ini selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Karyawan ini selalu datang tepat waktu					
7	Karyawan ini mampu mengendalikan pembelajaran dan pengetahuan yang didapatkan					
8	Karyawan ini mengetahui sanksi kerja					
9	Karyawan ini harus ada peningkatan pelayanan kerja terhadap konsumen					
10	Karyawan ini selalu hadir bekerja					
11	Karyawan ini mampu menjaga komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja					
12	Karyawan ini mempunyai disiplin dan integritas kerja					

LAMPIRAN 2
Tabulasi Data Pernyataan Responden Penelitian

X1 KOMPENSASI FINANSIAL

KOMPENSASI FINANSIAL (X1)		PERNYATAAN													
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	70
4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	64
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	66
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	65
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	4	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	72
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	65
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	68
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	67
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	70
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	69
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	66
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	67
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	68
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	65
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64

X2 STRES KERJA

STRES KERJA (X2)		PERNYATAAN													
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	46
4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	49
4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	51
2	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	56
2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	48
2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	50
4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	46
3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	51
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	52
4	4	5	4	4	3	4	4	1	5	4	5	2	3	4	56
4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	3	2	55
4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	44
4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	48
4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	47
4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	44
4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
4	5	2	2	5	5	2	4	4	4	5	2	5	4	5	58
4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	62
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	64
4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	63
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	65
5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	67
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	65
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	64
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	66
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	66
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	65
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	67
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	67

KINERJA KARYAWAN (Y)

KINERJA KARYAWAN(Y)			PERNYATAAN									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	56
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	51
4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	52
5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	50
4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	50
5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53
5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	50
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	55
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	52
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	55
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	55
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	55

LAMPIRAN III Method Successive Interval

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
2,81	1,00	2,62	4,15	4,25	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	1,00	3,89
2,81	2,60	1,00	4,15	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	1,00	4,25	2,60	1,00	2,60	2,60	2,60	1,00	4,25	4,06	2,61	3,89
2,81	1,00	1,00	2,64	2,73	2,60	1,00	1,00	2,60	1,00	2,60	1,00	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	2,73	2,60	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,73	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	4,25	2,60	2,60	2,60	2,60	1,00	1,00	4,25	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	2,64	4,25	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	4,25	2,60	2,60	2,60	2,60	1,00	2,60	2,73	4,06	2,61	2,37
2,81	1,00	1,00	2,64	2,73	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	1,00	2,37
2,81	1,00	2,62	2,64	2,73	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	2,64	2,73	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	1,00	2,73	1,00	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	4,25	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	2,64	2,73	2,60	1,00	2,60	6,00	2,60	2,60	2,73	4,06	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	2,73	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	1,00	3,89
1,00	2,60	2,62	4,15	4,25	2,60	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
2,81	2,60	1,00	2,64	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	2,64	2,73	1,00	2,60	1,00	1,00	1,00	2,60	2,73	4,06	1,00	3,89
2,81	1,00	1,00	2,64	2,73	1,00	2,60	2,60	1,00	2,60	2,60	4,25	2,56	1,00	2,37
4,36	1,00	2,62	2,64	2,73	1,00	2,60	2,60	2,60	1,00	2,60	2,73	4,06	1,00	3,89
2,81	1,00	2,62	4,15	2,73	1,00	1,00	2,60	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	1,00	2,64	2,73	2,60	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	2,73	4,06	1,00	2,37
2,81	2,60	1,00	4,15	4,25	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	2,37
2,81	1,00	2,62	4,15	4,25	2,60	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	4,15	4,25	2,60	1,00	2,60	1,00	2,60	2,60	2,73	4,06	2,61	2,37
4,36	2,60	1,00	2,64	2,73	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	2,73	4,06	2,61	2,37
2,81	2,60	1,00	4,15	2,73	1,00	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	1,00	4,15	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,25	4,06	1,00	2,37
4,36	1,00	2,62	2,64	2,73	2,60	2,60	1,00	1,00	2,60	2,60	2,73	2,56	2,61	1,00
2,81	1,00	1,00	4,15	4,25	1,00	1,00	2,60	2,60	1,00	2,60	4,25	4,06	1,00	2,37
2,81	2,60	2,62	2,64	2,73	2,60	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	2,60	2,62	2,64	2,73	1,00	1,00	2,60	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	1,00	2,37
2,81	2,60	2,62	4,15	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	2,60	2,60	4,25	2,56	1,00	3,89
2,81	2,60	2,62	2,64	2,73	1,00	1,00	1,00	2,60	2,60	1,00	2,73	4,06	1,00	2,37
2,81	2,60	1,00	2,64	2,73	1,00	2,60	1,00	2,60	2,60	1,00	2,73	2,56	1,00	3,89
4,36	1,00	1,00	2,64	2,73	2,60	1,00	1,00	1,00	1,00	2,60	4,25	2,56	1,00	2,37

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
2,78	2,88	1,80	1,85	2,78	1,00	1,00	1,74	2,03	1,00	2,70	2,77	1,84	2,05	1,00	29,22
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,00	1,74	2,75	3,16	2,70	1,79	1,84	2,05	2,55	32,50
2,78	1,71	2,44	1,00	1,62	2,49	2,52	1,00	2,75	3,16	2,70	1,79	1,84	3,06	2,55	33,39
1,00	2,88	1,00	1,85	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	1,79	4,31	2,77	1,84	2,05	4,02	39,97
1,00	1,00	1,80	1,85	1,00	2,49	1,74	2,56	2,75	3,16	1,00	1,79	2,51	2,05	4,02	30,71
1,00	1,00	1,80	1,85	1,00	1,00	2,52	2,56	3,64	1,79	2,70	2,77	1,84	3,06	4,02	32,54
2,78	1,71	2,44	1,00	1,00	1,00	2,52	1,00	2,75	3,16	2,70	1,79	1,00	1,00	2,55	28,40
1,62	2,88	2,44	1,00	1,62	2,49	1,74	1,74	3,64	1,79	1,00	2,77	1,84	2,05	4,02	32,63
1,62	1,71	1,80	1,85	2,78	2,49	1,74	1,74	2,75	3,16	2,70	2,77	2,51	2,05	2,55	34,20
2,78	2,88	3,51	2,56	2,78	1,00	2,52	2,56	1,00	4,69	2,70	4,09	1,00	2,05	2,55	38,68
2,78	2,88	3,51	2,56	2,78	2,49	2,52	3,81	2,75	3,16	1,00	2,77	1,00	2,05	1,00	37,08
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,00	1,00	2,03	3,16	2,70	1,00	1,00	1,00	2,55	28,37
2,78	2,88	1,80	1,85	2,78	2,49	1,00	1,00	2,75	3,16	2,70	1,00	1,00	2,05	2,55	31,79
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,74	1,00	2,03	3,16	2,70	1,79	1,00	2,05	2,55	30,95
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,00	1,00	2,03	3,16	2,70	1,00	1,00	1,00	2,55	28,37
2,78	4,33	1,00	1,00	2,78	2,49	2,52	2,56	4,87	3,16	2,70	2,77	2,51	3,06	2,55	41,07
2,78	4,33	1,00	1,00	4,31	3,95	1,00	2,56	3,64	3,16	4,31	1,00	3,58	3,06	4,02	43,70
2,78	2,88	1,00	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	4,87	3,16	2,70	2,77	3,58	3,06	2,55	44,71
2,78	2,88	3,51	3,65	2,78	2,49	2,52	2,56	4,87	4,69	4,31	2,77	1,00	3,06	4,02	47,90
2,78	2,88	3,51	2,56	2,78	3,95	3,74	2,56	2,03	3,16	2,70	4,09	3,58	3,06	2,55	45,93
2,78	2,88	2,44	2,56	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	4,09	3,58	4,23	2,55	47,93
4,31	4,33	3,51	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	2,03	3,16	2,70	2,77	2,51	4,23	4,02	48,95
4,31	4,33	2,44	2,56	2,78	2,49	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	2,77	3,58	4,23	4,02	48,08
4,31	2,88	2,44	2,56	2,78	3,95	2,52	2,56	3,64	4,69	2,70	2,77	2,51	4,23	4,02	48,55
4,31	4,33	2,44	2,56	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	4,09	3,58	4,23	2,55	50,91
2,78	2,88	3,51	3,65	2,78	2,49	3,74	2,56	3,64	3,16	2,70	4,09	2,51	3,06	4,02	47,58
2,78	2,88	2,44	2,56	2,78	3,95	3,74	2,56	3,64	4,69	2,70	2,77	3,58	3,06	2,55	46,66
4,31	2,88	3,51	3,65	2,78	2,49	2,52	3,81	4,87	3,16	2,70	2,77	2,51	3,06	4,02	49,04
2,78	2,88	3,51	3,65	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	2,77	2,51	3,06	2,55	46,55
2,78	4,33	3,51	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	3,16	4,31	4,09	2,51	3,06	2,55	49,31
2,78	2,88	2,44	3,65	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	3,16	2,70	2,77	3,58	4,23	2,55	47,19
4,31	2,88	2,44	2,56	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	4,69	2,70	2,77	2,51	3,06	4,02	48,91
2,78	4,33	3,51	3,65	2,78	2,49	2,52	2,56	4,87	4,69	2,70	2,77	3,58	4,23	2,55	50,00
2,78	4,33	2,44	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	3,16	4,31	2,77	2,51	3,06	2,55	46,91
2,78	2,88	2,44	3,65	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	4,69	4,31	4,09	2,51	3,06	4,02	51,41

Successive Interval

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	4,06	1,00	3,76	33,42
1,00	1,97	2,47	1,00	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	2,56	1,00	3,76	26,23
1,00	1,97	3,92	2,14	2,60	1,00	1,00	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	27,89
2,75	1,97	2,47	1,00	1,00	1,00	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	2,22	25,51
1,00	1,00	1,00	2,14	2,60	3,52	2,60	1,00	1,00	2,56	2,69	3,76	24,87
2,75	3,44	1,00	2,14	1,00	2,07	2,60	1,00	2,75	2,56	1,00	3,76	26,07
2,75	3,44	3,92	3,47	1,00	3,52	2,60	2,61	2,75	2,56	1,00	2,22	31,84
2,75	3,44	3,92	2,14	2,60	2,07	2,60	2,61	2,75	2,56	2,69	3,76	33,89
2,75	3,44	2,47	3,47	1,00	2,07	2,60	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	32,06
2,75	3,44	2,47	2,14	1,00	3,52	2,60	2,61	1,00	4,06	1,00	2,22	28,81
2,75	3,44	2,47	1,00	1,00	3,52	2,60	2,61	1,00	2,56	1,00	1,00	24,95
2,75	1,97	3,92	2,14	1,00	2,07	2,60	2,61	2,75	4,06	2,69	3,76	32,32
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	36,62
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	2,22	33,57
2,75	3,44	3,92	3,47	1,00	2,07	2,60	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	32,01
1,00	1,97	2,47	1,00	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	27,92
2,75	3,44	2,47	2,14	1,00	2,07	4,11	1,00	1,00	4,06	1,00	2,22	27,25
1,00	3,44	3,92	3,47	1,00	3,52	4,11	2,61	2,75	1,00	2,69	2,22	31,73
2,75	3,44	2,47	3,47	1,00	3,52	4,11	2,61	1,00	2,56	2,69	3,76	33,37
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	2,07	2,60	2,61	2,75	4,06	2,69	3,76	35,27
2,75	3,44	2,47	2,14	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	1,00	2,22	32,06
2,75	1,97	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	2,61	2,75	4,06	2,69	2,22	35,21
1,00	1,97	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	2,22	31,85
1,00	3,44	3,92	3,47	1,00	2,07	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	33,27
2,75	3,44	3,92	2,14	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	35,24
2,75	3,44	3,92	3,47	1,00	3,52	2,60	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	34,97
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	2,61	1,00	4,06	2,69	3,76	36,48
2,75	3,44	3,92	2,14	1,00	3,52	4,11	2,61	2,75	2,56	2,69	3,76	35,25
2,75	3,44	3,92	2,14	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	35,24
2,75	3,44	3,92	3,47	2,60	2,07	2,60	2,61	2,75	2,56	2,69	3,76	35,22
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	36,62
2,75	3,44	3,92	3,47	2,60	3,52	4,11	2,61	2,75	4,06	1,00	3,76	38,00
2,75	1,00	3,92	2,14	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	32,80
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	2,60	2,61	2,75	4,06	2,69	3,76	36,72
2,75	3,44	3,92	2,14	1,00	3,52	4,11	1,00	1,00	2,56	2,69	3,76	31,89

LAMPIRAN IV

Tabulasi Data Responden Penelitian

Statistics

	Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Masa_Kerja	Status
N Valid	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	20	57,1	57,1	57,1
25-35	14	40,0	40,0	97,1
36-45	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	20	57,1	57,1	57,1
Perempuan	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SEDERAJAT	29	82,9	82,9	82,9
D3 / D4	2	5,7	5,7	88,6
S1	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	32	91,4	91,4	91,4
6-10	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	9	25,7	25,7	25,7
Belum Menikah	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 5
HASIL OUTPUT SPSS**

Frekuensi Jawaban Responden X1,X2,Y

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
4	22	62,9	62,9	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	45,7	45,7	45,7
5	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	13	37,1	37,1	37,1
5	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	18	51,4	51,4	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	20	57,1	57,1	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	51,4	51,4	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	54,3	54,3	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,2	57,2	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	45,7	45,7	45,7
5	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	20	57,1	57,1	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	16	45,7	45,7	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	40,0	40,0	40,0
5	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	12	34,3	34,3	37,1
5	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8,6	8,6	8,6
3	2	5,7	5,7	14,3
4	24	68,6	68,6	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,7	5,7	5,7
3	3	8,6	8,6	14,3
4	22	62,9	62,9	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	22,9	22,9	22,9
3	5	14,3	14,3	37,1
4	12	34,3	34,3	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	25,7	25,7	25,7
3	6	17,1	17,1	42,9
4	13	37,1	37,1	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	8,6	8,6
	3	2	5,7	14,3
	4	24	68,6	82,9
	5	6	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4
	4	22	62,9	74,3
	5	9	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17,1	17,1
	3	4	11,4	28,6
	4	16	45,7	74,3
	5	9	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17,1	17,1
	3	4	11,4	28,6
	4	17	48,6	77,1
	5	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9
	2	6	17,1	20,0
	3	7	20,0	40,0
	4	16	45,7	85,7

	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,6	8,6	11,4
4	24	68,6	68,6	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8,6	8,6	8,6
4	26	74,3	74,3	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11,4	11,4	11,4
3	5	14,3	14,3	25,7
4	19	54,3	54,3	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	22,9	22,9	22,9
3	6	17,1	17,1	40,0
4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8,6	8,6	8,6
3	10	28,6	28,6	37,1
4	15	42,9	42,9	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,7	5,7	5,7
4	20	57,1	57,1	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	20,0	20,0	20,0
5	28	80,0	80,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	7	20,0	20,0	25,7
5	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	18	51,4	51,4	57,1
5	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11,4	11,4	11,4
4	13	37,1	37,1	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	9	25,7	25,7	31,4
5	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	17	48,6	48,6	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	60,0	60,0	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	20,0	20,0	20,0
5	28	80,0	80,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	16	45,7	45,7	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	9	25,7	25,7	25,7
5	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	9	25,7	25,7	28,6
5	25	71,4	71,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson	1	,621**	,352*	,317	,547**	,338*	,098	,059	,038	,428*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		,000	,038	,063	,001	,047	,577	,736	,828	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson	,621**	1	,150	,233	,672**	,318	,162	,323	,208	,181
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000		,389	,177	,000	,063	,354	,058	,231	,297
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson	,352*	,150	1	,728**	,081	,111	,554**	,401*	,116	,351*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,038	,389		,000	,645	,525	,001	,017	,505	,039
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson	,317	,233	,728**	1	,387*	,287	,620**	,673**	,407*	,419*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,063	,177	,000		,021	,094	,000	,000	,015	,012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson	,547**	,672**	,081	,387*	1	,658**	,023	,251	,149	,308
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,645	,021		,000	,898	,146	,393	,072
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson	,338*	,318	,111	,287	,658**	1	,143	,202	,303	,437**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,047	,063	,525	,094	,000		,411	,244	,077	,009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson	,098	,162	,554**	,620**	,023	,143	1	,700**	,376*	,243
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,577	,354	,001	,000	,898	,411		,000	,026	,160
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson	,059	,323	,401*	,673**	,251	,202	,700**	1	,483**	,113
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,736	,058	,017	,000	,146	,244	,000		,003	,519
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson	,038	,208	,116	,407*	,149	,303	,376*	,483**	1	,176
	Correlation										

	Sig. (2-tailed)	,828	,231	,505	,015	,393	,077	,026	,003		,312
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	,428*	,181	,351*	,419*	,308	,437**	,243	,113	,176	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,297	,039	,012	,072	,009	,160	,519	,312	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	,089	,382*	-,054	,183	,392*	,152	,204	,213	,249	,166
	Sig. (2-tailed)	,612	,024	,757	,292	,020	,385	,240	,219	,150	,341
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	,115	,184	,616**	,666**	,244	,157	,704**	,614**	,257	,121
	Sig. (2-tailed)	,512	,289	,000	,000	,157	,368	,000	,000	,136	,488
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.13	Pearson Correlation	,216	,331	,185	,451**	,354*	,565**	,449**	,554**	,500**	,155
	Sig. (2-tailed)	,213	,052	,288	,007	,037	,000	,007	,001	,002	,375
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	,412*	,411*	,445**	,626**	,368*	,458**	,558**	,594**	,531**	,286
	Sig. (2-tailed)	,014	,014	,007	,000	,029	,006	,000	,000	,001	,095
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	-,077	-,067	,029	,122	-,077	,245	,186	,161	,358*	,278
	Sig. (2-tailed)	,660	,703	,868	,484	,660	,156	,284	,357	,035	,105
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,468**	,525**	,609**	,826**	,535**	,550**	,714**	,747**	,588**	,476**
L	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	,089	,115	,216	,412*	-,077	,468**
	Sig. (2-tailed)	,612	,512	,213	,014	,660	,005
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,382*	,184	,331	,411*	-,067	,525**
	Sig. (2-tailed)	,024	,289	,052	,014	,703	,001
	N	35	35	35	35	35	35

X2.3	Pearson Correlation	-,054	,616**	,185	,445**	,029	,609**
	Sig. (2-tailed)	,757	,000	,288	,007	,868	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,183	,666**	,451**	,626**	,122	,826**
	Sig. (2-tailed)	,292	,000	,007	,000	,484	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,392*	,244	,354*	,368*	-,077	,535**
	Sig. (2-tailed)	,020	,157	,037	,029	,660	,001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,152	,157	,565**	,458**	,245	,550**
	Sig. (2-tailed)	,385	,368	,000	,006	,156	,001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,204	,704**	,449**	,558**	,186	,714**
	Sig. (2-tailed)	,240	,000	,007	,000	,284	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,213	,614**	,554**	,594**	,161	,747**
	Sig. (2-tailed)	,219	,000	,001	,000	,357	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,249	,257	,500**	,531**	,358*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,150	,136	,002	,001	,035	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	,166	,121	,155	,286	,278	,476**
	Sig. (2-tailed)	,341	,488	,375	,095	,105	,004
	N	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	1	,099	,110	,181	,253	,340*
	Sig. (2-tailed)		,573	,529	,297	,143	,045
	N	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	,099	1	,438**	,539**	,024	,689**
	Sig. (2-tailed)	,573		,009	,001	,890	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.13	Pearson Correlation	,110	,438**	1	,765**	,226	,717**
	Sig. (2-tailed)	,529	,009		,000	,192	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	,181	,539**	,765**	1	,283	,845**
	Sig. (2-tailed)	,297	,001	,000		,100	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	,253	,024	,226	,283	1	,304
	Sig. (2-tailed)	,143	,890	,192	,100		,076

	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,340*	,689**	,717**	,845**	,304	1
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,000	,000	,076	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	,473**	,073	,188	-,144	,048	,155	,262
	Sig. (2-tailed)		,004	,678	,280	,408	,782	,374	,128
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,473**	1	,176	,392*	-,273	,077	,273	,244
	Sig. (2-tailed)	,004		,312	,020	,113	,660	,113	,158
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,073	,176	1	,127	-,140	-,096	,005	,178
	Sig. (2-tailed)	,678	,312		,466	,423	,582	,977	,306
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,188	,392*	,127	1	,084	,156	,196	,204
	Sig. (2-tailed)	,280	,020	,466		,630	,372	,258	,239
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	-,144	-,273	-,140	,084	1	,238	-,015	-,118
	Sig. (2-tailed)	,408	,113	,423	,630		,169	,932	,500
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,048	,077	-,096	,156	,238	1	,346*	,119
	Sig. (2-tailed)	,782	,660	,582	,372	,169		,042	,497
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,155	,273	,005	,196	-,015	,346*	1	-,042
	Sig. (2-tailed)	,374	,113	,977	,258	,932	,042		,810
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,262	,244	,178	,204	-,118	,119	-,042	1
	Sig. (2-tailed)	,128	,158	,306	,239	,500	,497	,810	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	-,071	-,025	,315	,188	,289	-,194	-,103	-,175
	Sig. (2-tailed)	,683	,887	,065	,280	,093	,265	,554	,315
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

Y10	Pearson Correlation	,180	-,059	-,115	,316	,238	-,060	-,072	-,084
	Sig. (2-tailed)	,299	,736	,511	,064	,168	,732	,681	,631
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	-,131	-,208	,260	,248	,151	-,149	,132	-,053
	Sig. (2-tailed)	,454	,230	,132	,150	,387	,393	,450	,761
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	-,027	-,044	,194	,192	,253	-,101	-,195	-,179
	Sig. (2-tailed)	,876	,804	,265	,270	,143	,565	,261	,304
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,402*	,460**	,415*	,738**	,307	,333	,380*	,291
	Sig. (2-tailed)	,017	,005	,013	,000	,073	,050	,024	,090
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	-,071	,180	-,131	-,027	,402*
	Sig. (2-tailed)	,683	,299	,454	,876	,017
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	-,025	-,059	-,208	-,044	,460**
	Sig. (2-tailed)	,887	,736	,230	,804	,005
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,315	-,115	,260	,194	,415*
	Sig. (2-tailed)	,065	,511	,132	,265	,013
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,188	,316	,248	,192	,738**
	Sig. (2-tailed)	,280	,064	,150	,270	,000
	N	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,289	,238	,151	,253	,307
	Sig. (2-tailed)	,093	,168	,387	,143	,073
	N	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	-,194	-,060	-,149	-,101	,333
	Sig. (2-tailed)	,265	,732	,393	,565	,050
	N	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	-,103	-,072	,132	-,195	,380*
	Sig. (2-tailed)	,554	,681	,450	,261	,024
	N	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	-,175	-,084	-,053	-,179	,291
	Sig. (2-tailed)	,315	,631	,761	,304	,090

	N	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	1	,052	,196	,246	,317
	Sig. (2-tailed)		,769	,259	,154	,064
	N	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	,052	1	-,074	,133	,317
	Sig. (2-tailed)	,769		,672	,448	,064
	N	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	,196	-,074	1	,397*	,343*
	Sig. (2-tailed)	,259	,672		,018	,043
	N	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	,246	,133	,397*	1	,375*
	Sig. (2-tailed)	,154	,448	,018		,026
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,317	,317	,343*	,375*	1
	Sig. (2-tailed)	,064	,064	,043	,026	
	N	35	35	35	35	35

Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,682	,686	15

Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,877	,873	15

Reliabilitas Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,513	,498	12

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,545 ^a	,297	,253	3,25137	1,301

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,139	2	71,569	6,770	,004 ^b
	Residual	338,286	32	10,571		
	Total	481,424	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

LAMPIRAN 7

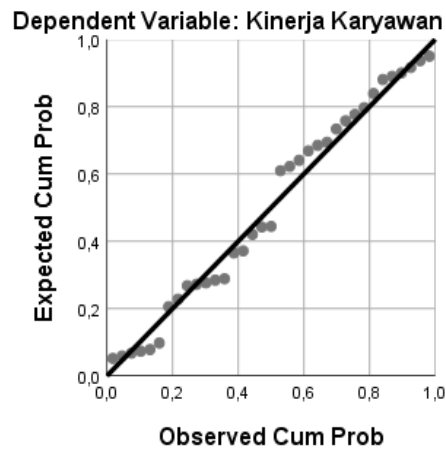
Hasil Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,648	1,542
Stres Kerja	,648	1,542

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

