

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yakni dokter di IGD, perawat yang bekerja di IGD, perawat di ruang rawat inap Melati I dan perawat di ruang rawat inap Mawar III; pegawai administrasi dibidang pengelolaan pendapatan, bidang akuntansi dan verifikasi, sekretariat dan bidang organisasi kepegawaian; farmasis di apotek rawat inap, Cendana I, fisioterapis di poliklinik IKF dan rehabilitasi medik dan analis kesehatan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tommy Meilitza (2009), tentang Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.

2. Kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai yakni dokter di IGD, perawat yang bekerja di IGD, perawat di ruang rawat inap Melati I dan perawat di ruang rawat inap Mawar III; pegawai administrasi dibidang pengelolaan pendapatan, bidang akuntansi dan verifikasi, sekretariat dan bidang organisasi kepegawaian; farmasis di apotek rawat inap, Cendana I, fisioterapis di poliklinik IKF dan rehabilitasi medik dan analis kesehatan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dimana nilai probabilitas (*p-value*) variabel kompensasi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai.

3. Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel variabel bebas stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah dr. Moewardi.

Walaupun dalam uji F didapatkan hasil bahwa model signifikan, namun dalam uji t didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat dinyatakan variabel stres kerja dan kompensasi secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy Yunus dan Irsan Komar (2011) tentang stres kerja dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai bagian Gamma Rays kantor Bea Cukai tipe Madya Pabean Tanjung Perak. Hasil penelitian juga berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Smeltzer (Achiat, 2003) mendefinisikan stres sebagai berikut: stres adalah munculnya reaksi psikologis yang membuat seseorang merasa tegang atau cemas sebab orang tersebut merasa tidak mampu mengatasi atau meraih tuntutan atau keinginannya. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

4. Persentase besarnya kontribusi stres kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan 18,4 persen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 81,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang dilaksanakan ini masih mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini masih terbatas pada bidang-bidang tertentu seperti seperti dokter di IGD, perawat IGD dan perawat di ruang rawat inap

Melati I dan Mawar III, fisioterapis, farmasis di apotek rawat inap Cendana I, tenaga administrasi dan analis kesehatan di laboratorium patologi klinik, dan kemungkinan akan berbeda jika dilakukan di ruang rawat inap atau bidang pelayanan yang berbeda dan di rumah sakit lain.

2. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner sehingga dalam pelaksanaannya peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya sehingga memungkinkan terjadinya bias data yang diperoleh.

C. Saran

1. Bagi RumahSakit

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pihak rumah sakit harus terus melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja perlu tetap dipelihara seperti yang telah dilakukan selama ini yaitu pemberian jasa pelayanan diluar gaji pokok, memberikan hadiah kepada pegawai yang berulang tahun, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat meningkatkan motivasi bagi para pegawai. Selain itu dengan mengukur level kinerja organisasi yaitu dengan menetapkan serangkaian indikator kinerja utama yang dianggap relevan

dan penting. merupakan kriteria yang bersifat terukur (*measurable*) dan dianggap sebagai parameter kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi. Sehubungan dengan penerapan indikator kinerja utama (IKU) atau *key performance indicators* (KPI) tentu saja akan berakibat pada stres kerja yang berlebihan, hal ini diatasi dengan kebijakan kompensasi.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan/menambahkan teknik wawancara sehingga dapat memperoleh data penelitian secara lebih lengkap.
- b) Penelitian dimasa datang hendaknya melakukan replikasi ataupun pengujian variabel lain yang berbeda, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara lebih luas dan maximal. Replikasi penelitian juga dapat dilakukan pada jenis industri jasa yang berbeda. Penelitian dengan menguji dan menambah variabel-variabel baru, dipandang akan mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja seperti variabel sarana prasarana, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Pada industri jasa yang berbeda dan daerah yang lebih luas, akan menjadi agenda penelitian yang menarik untuk diteliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Baharom, M. et al. *Stress From The Organizational Perspective: An Overview* General Studies Program Universiti Teknologi Petromas.
- Barling, J. et al (ed.), 2004. *The Handbook of Work Stress* , Sage, California.
- Bob Lpsyk. 2004. *Overcoming Stress And Thriving In The Workplace*, Wiley.
- Boey Kam-Weng. et al, 2007. *Work Stress And Psychological Well-Being among Nurses, Dalam Work Stress And Coping Among Professionals Work Stress And Coping among*. Boston.
- Carvel, J. 2005. *Stress At Work Costs Economy £100bn A Year, Says Mind*. The Guardian.
- Cooper, C And Cartwright, S. 1996. *Mental Health And Stress In The Workplace: A Guide For Employers*.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo, Persada. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Indonesia. Edisi 5. Jakarta: Prenhallindo.
- Dwi Ratna. 2010. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara* . Skripsi
- Eddy Yunus Dan Irsan Komar. 2011. *Stres Kerja Dan Kompensasi Dapat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Gamma Rays Kantor Bea Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak* Humaniora ISSN: 1693-8925. Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora Volume 8, Nomor 1, Juni 2011.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf>
- Hair, et al. 2007. *Multivariate Data Analysis*. 7th. Ed. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta

- Istijanto. Oei, (2010). Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jeremy Stranks. 2005. *Stress At Work. Mangement And Prevention, Elsevier, Butterworth*. Heinemann. Burlington
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maryoto, Sulsilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Margianti, (1999). *Stres Kerja, Latar belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik Surabaya. Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Universitas Airlangga.
- M. Munandar , 2001, “*Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*”, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta
- Matias, Robert. L & Jackson, Jhon. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Peraturan Menteri Kesehatan, 2011. *Tentang Komisi Akreditasi Rumah Sakit Nomor 417/Menkes/Per/II*
- Retnowati Nova dan Widia Erma Muslichah, *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati
- Riana, 2012. *Adminitrasi Rumah Sakit dan Pukesmas*. [Http://Riana-A-HFkm10.Web.Unair.Ac.Id/Artikel_Detail-41322_Administrasi%20rumah%20sakit%20dan%20puskesmas_Akreditasi%20internasional.Html](http://Riana-A-HFkm10.Web.Unair.Ac.Id/Artikel_Detail-41322_Administrasi%20rumah%20sakit%20dan%20puskesmas_Akreditasi%20internasional.Html) [Diakses 14 Januari 2013]
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rohani Salleh And Haryanni. *Stress From The Organizational Perspective: An Overview Mohamed Noor Rosli Baharom*. BT Harun General Studies Program Universiti Teknologi Petronas.
- Sharon Clarke And Cary L. Cooper, 2004. *Managing The Risk Of Workplace Stress*. Routledge: Taylor And Francis Group. London.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Alfabeta. Bandung
- Soeharto. 2002. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah*, MAP UNDIP Semarang. Tesis.
- Tommy Melitza, 2009. *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero)*. Tesis.
- Triwibowo, Cecep. 2012. *Perizinan dan Akreditasi Rumah Sakit*. Yogyakarta: Noha Medika.
- Trianto, Ary. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kukdong Internasional*. Universitas Gunadarma.
- Vivid dan Rolen. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Bunda Mulia*, Vol.3. No.1. Maret 2007.
- Yensi, Astuty B, Nurul "Pengaruh Kompensasi Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara" *Jurnal Kependidikan Triadik*, Volume 13.No.1. April 2010.

L
A
M
P
I
R
A
N

Prihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Pegawai RSUD Dr. Moewardi

Dengan hormat,

Guna menyelesaikan tugas akhir di Fakultas Ekonomi, program studi S1 Manajemen konsentrasi Rumah Sakit di Universitas Setia Budi Surakarta, saya diminta untuk menyelesaikan tugas akhir yakni penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi saya adalah: **Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Moewardi dalam Persiapan Akreditasi Internasional.**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu calon responden untuk memberikan data, dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Informasi yang disampaikan lewat kuesioner hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian. Kerahasiaannya tetap terjamin. Dapat di mungkinkan hasil-hasilnya sebagai salah satu pertimbangan pimpinan dalam mengambil kebijakan yang lebih bermanfaat bagi kita bersama.

Atas partisipasi untuk meluangkan waktu guna pengisian kuesioner ini dan kerja sama Bapak/Ibu calon responden, saya ucapkan terima kasih. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Surakarta, Februari 2013

Hormat saya

Ermelinda Mulia

SURAT PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*

Umur : tahun

Setelah mendapatkan penjelasan yang cukup dari peneliti dan memahami bahwa penelitian ini tidak berakibat negative/buruk bagi saya, maka bersama ini saya bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Ermelinda Mulia

Institusi : Universitas Setia Budi

Judul : Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Persiapan Akreditasi Internasional

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yakni penyusunan Skripsi.

Adapun penelitian ini dilakukan di lingkungan RSUD Dr. Moewardi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, Februari 2013

Responden

(.....)

*coret yang tidak perlu

Kuesioner

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. MOEWARDI DALAM PERSIAPAN AKREDITASI INTERNASIONAL

A. Informasi Latar Belakang

Saudara di minta untuk mengisi data di bawah ini di tempat yang telah disediakan. Untuk pertanyaan memiliki pilihan, berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut saudara paling tepat. Data ini hanya akan di pergunakan untuk kepentingan penelitian dalam menganalisis. Kerahasiaan data dijamin.

1. Nama : _____ (Boleh Tidak diisi)

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Umur : _____ tahun _____ bulan

4. Pendidikan terakhir :

SMP

S2

SMA

Lainnya

D3

Sebutkan _____

S1

5. Berapa lama saudara bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

Kurang dari 1 tahun

11-15 tahun

1-5 tahun

16-20 tahun

6-10 tahun

Lebih dari 21 tahun

B. Petunjuk pengisian :

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda cheklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban, untuk menjaga keakuratan data.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - a. SS = Sangat Setuju dengan skor 5
 - b. S = Setuju dengan skor 4
 - c. N = Netral dengan skor 3
 - d. TS = Tidak Setuju dengan skor 2
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia

STRES KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Peran/jabatan yang saya terima dirumah sakit ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung.					
2	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari rumah sakit tentang peran/jabatan saya di rumah sakit.					
3	Tanggungjawab yang diberikan Rumah sakit kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stress					
4	Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya					
5	Saya merasa resah, terdapat persaingan tidak sehat diantara teman sekerja saya.					
6	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan					
7	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan hanya itu saja					
8	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya.					
9	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan.					
10	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					

11	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.					
12	Saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, pada hal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini					
13	Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya menjadi malas bekerja					
14	Saya merasa kerja keras saya tidak sesuai dengan hasil atau keuntungan yang saya dapatkan					
15	Waktu akhir (<i>deadline</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan					

KOMPENSASI

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang saya pikul					
2	Saya mendapatkan bonus dari rumah sakit apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
3	Kemampuan kerja saya selalu diberi penghargaan oleh rumah sakit.					
4	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya.					
5	Wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
6	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan saya atas hasil kerja yang telah dicapai.					
7	Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja saya baik					

KINERJA PEGAWAI

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	NN	TS	STS
1	Pasien tidak pernah komplain dengan pelayanan/kinerja yang saya berikan					
2	Tugas yang saya lakukan sesuai dengan fungsi dan jabatan yang diberikan atasan kepada saya					
3	Tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
4	Saya selalu bersedia menerima pekerjaan yang menantang untuk pengembangan kepribadian saya dan rumah sakit.					
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan-rekan saya dan bisa membangun komunikasi yang baik					
6	Iklm dan suasana kerja di rumah sakit kurang mendukung saya untuk maju					
7	Kinerja saya akan lebih meningkat jika ada rangsangan berupa bonus, insentif, promosi, dan lain-lain					
8	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di rumah sakit.					
9	Atasan saya memberikan peluang dan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir sesuai dengan bidang ilmu/latar belakang pendidikan saya.					



Noor : 11305/USB/FE/II/2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Surakarta, 1 Februari 2013

Kepada : Yth. Direktur RSUD Dr. Moewardi
Jl. Kolonel Soetarto No. 132
Surakarta

Dengan hormat,

Dengan ini kami beritahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Universitas Setia Budi Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mahasiswa kami :

Nama : Ermelinda Mulia
NIM : 07.09.0141 L
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen RS

Bermaksud untuk mohon keterangan / data pada :
Jawatan / Lembaga / Perusahaan / Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin, guna menyusun skripsi berjudul :

" Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Moewardi dalam Persiapan Akreditasi Internasional "

Hasil skripsi tersebut hanya bersifat dan bertujuan keilmuan yang tidak akan disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon kepada Bapak / Ibu / saudara agar dapat memberikan bantuan dalam mendapatkan data serta keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut untuk penulisan skripsi.

Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dikik Setyawan, SE., MM., M.Sc.

Tembusan :
1. Arsip.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSUD Dr. MOEWARDI
Jl. Kol. Soetrisno 132 Telp. 634 634 Fax. 637412 Surakarta 57126

Surakarta, 25 Februari 2013

Nomor : 191 / DIK / II / 2013
Lampiran : -
Perihal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth. :

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Ka. Bid. Pengelolaan Pendapatan | 6. Ka. Ruang Melati 1 |
| 2. Ka. Bid. Akuntansi dan Verifikasi | 7. Ka. Ruang Mawar 3 |
| 3. Ka. Bag. Sekretariat | 8. Ka. Inst. Farmasi |
| 4. Ka. Bag. ORPEG | 9. Ka. IKF & Rehabilitasi Medik |
| 5. Ka. IGD | 10. Ka. Ins. Lab. Patologi Klinik |

RSUD Dr. Moewardi
di-

SURAKARTA

Memperhatikan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Nomor : 113015/USB/FF/II/2013; perihal permohonan ijin penelitian dan disposisi Direktur tanggal 20 Februari 2013, maka dengan ini kami menghadapkan mahasiswa:

Nama : Ermelinda Mula
NIM : 07090141 L
Institusi : Prodi S.1 Fakultas Ekonomi USB Surakarta

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka pembuatan Skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Moewardi dalam Persiapan Akreditasi Internasional".

Demikian untuk meniadakan periksa dan atas kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Kepala
Bagian Pendidikan & Penelitian,


BAMBANG SUGENG WJIONARKO
NIP. 19650306 199003 1 007

Tembusan Kepada Yth.:

1. Wakil Umum RSUD (sebagai laporan)
2. Arsip

RSUDM Cepat Tepat, Aman dan Nyaman

TABULASI DATA PENELITIAN

No Resp	Stres Kerja																Kompensasi							Kinerja Pegawai											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Rerata	1	2	3	4	5	6	7	Rerata	2	3	4	5	7	8	9	Rerata			
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2,0769	3	3	3	4	3	4	3	3,4	3	3	4	4	4	3	3	3	3,4286		
3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1,6154	3	3	3	4	4	3	3	3,4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2,3846	4	3	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2,3846	4	3	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,0769	3	1	2	2	3	3	2	2,4	3	3	3	3	3	3	3	2	2,8571		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	2	1	3	2	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3,8462	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4,2857		
10	2	1	3	2	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3,8462	3	3	2	5	4	4	4	3,8	4	5	3	5	3	5	4	4	4,1429		
11	3	3	2	5	3	4	4	5	2	5	5	2	3	4	4	3,6923	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4,2857		
12	2	3	2	5	3	4	4	5	2	5	5	2	3	4	4	3,6923	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4,2857		
13	2	3	2	5	3	4	4	5	2	5	5	2	3	4	4	3,6923	3	3	2	5	4	4	4	3,8	4	5	3	5	4	5	4	4	4,2857		
14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2,1538	3	3	3	4	3	3	4	3,4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,8571		
15	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2,5385	4	2	3	4	3	3	3	3,2	3	3	3	3	4	3	3	3	3,1429		
16	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2,6154	4	2	3	4	3	3	3	3,2	3	3	3	3	4	3	3	3	3,1429		
17	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2,6154	3	3	3	3	4	3	3	3,2	4	4	4	4	3	2	3	3	3,4286		
18	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,2308	4	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	2	2	4	4	3,4286		
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	4	4	3	3	3,8571		
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	4	4	2,6154	5	2	2	5	5	4	2	3,6	4	4	4	4	1	1	4	4	3,1429		
21	2	3	2	5	3	4	4	5	2	5	5	3	4	4	4	3,8462	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4,2857		
22	2	3	2	5	3	4	4	5	2	5	5	2	3	4	4	3,6923	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4,2857		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
24	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2,6923	3	3	3	4	4	3	4	3,6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2,3846	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2,5385	3	4	4	4	4	4	3	3,8	4	3	4	4	3	2	4	4	3,4286		
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	3	4	4	3	2	3,2	4	4	4	4	3	2	3	3	3,4286		
28	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	1	2	2	2,4615	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4,1429	
29	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	4	3	2,8462	5	4	3	3	3	2	1	2,4	5	4	3	4	3	4	1	4	3,4286		
30	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	3,6154	2	2	3	4	5	4	2	3,6	4	4	5	5	3	3	4	4	4		
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3,6923	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	2	2	2	2	2	1	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2,5385	4	2	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	2	2	4	4	3,4286		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2,9231	2	2	3	3	3	3	2	2,8	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3,1429	
35	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2,9231	2	2	4	4	4	4	2	3,6	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3,1429	
36	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2,4615	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3,7143	
37	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1,7692	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	
38	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2,1538	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4
39	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2,2308	4	4	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,8571
40	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	3	1	2	4	2,7692	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2,8571	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2,0769	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2,0769	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3,4286	
43	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2,9231	4	4	3	4	4	4	3	3,6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,8571	
44	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3,2308	4	4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,8571	
45	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4,7143	
46	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2,4615	2	2	2	4	4	2	4	3,2	4	4	4	2	2	4	4	4	3,4286		
47	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	5	3	3,3077	3	2	2	2	3	3	2	2,4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3,4286	
48	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,0769	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0769	3	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3,7143	
50	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0769	3	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3,7143	
51	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0769	3	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3,7143	

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL STRESS KERJA**

Reliability

*** Method1 (space saver will be used for this analysis) ***

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	SK1	2.7083	.9384	120.0
2.	SK2	2.4833	.9073	120.0
3.	SK3	2.2917	.8638	120.0
4.	SK4	2.4250	1.0505	120.0
5.	SK5	2.5333	.9609	120.0
6.	SK6	2.4833	.9786	120.0
7.	SK7	2.7000	.8754	120.0
8.	SK8	2.5417	1.0117	120.0
9.	SK9	2.3500	.7955	120.0
10.	SK10	3.0333	1.1591	120.0
11.	SK11	2.8250	1.1929	120.0
12.	SK12	2.3917	.8431	120.0
13.	SK13	2.2500	.9098	120.0
14.	SK14	2.6833	1.0289	120.0
15.	SK15	2.4167	1.0174	120.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	38.1167	111.8350	10.5752	15

Item-total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SK1	35.4083	100.6638	.5465	.9338
SK2	35.6333	98.8224	.6757	.9305
SK3	35.8250	99.1540	.6938	.9302
SK4	35.6917	95.7613	.7281	.9290
SK5	35.5833	100.1779	.5581	.9336
SK6	35.6333	96.6375	.7401	.9287
SK7	35.4167	99.3711	.6702	.9307
SK8	35.5750	95.4229	.7786	.9276
SK9	35.7667	99.8947	.7111	.9301
SK10	35.0833	97.2703	.5783	.9340
SK11	35.2917	93.1831	.7481	.9286
SK12	35.7250	100.8901	.6042	.9323
SK13	35.8667	98.6880	.6815	.9304
SK14	35.4333	96.4325	.7099	.9295

SK15	35.7000	95.7412	.7564	.9282
------	---------	---------	-------	-------

Reliability Coefficients

N of Cases = 120.0

Alpha = .9349

N of Items = 15

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

Reliability

*** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ***

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KP2	3.7833	.6634	120.0
2.	KP3	3.7583	.8199	120.0
3.	KP4	3.6917	.6957	120.0
4.	KP5	4.0750	.6631	120.0
5.	KP7	3.5500	.7870	120.0
6.	KP8	3.4167	.9752	120.0
7.	KP9	3.5333	.8495	120.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	25.8083	8.9125	2.9854	7

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KP2	22.0250	6.8481	.4679	.5187
KP3	22.0500	6.5017	.4158	.5253
KP4	22.1167	7.4989	.2440	.5849
KP5	21.7333	7.6930	.2120	.5935
KP7	22.2583	7.2520	.2456	.5864
KP8	22.3917	6.6940	.2512	.5947
KP9	22.2750	6.4027	.4160	.5241

Reliability Coefficients

N of Cases = 120.0

N of Items = 7

Alpha = .600

HASIL ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Stress kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.184	.385165522

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stress kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.863	.268		10.677	.000		
	Stress kerja	-.052	.051	-.088	-1.017	.311	.922	1.084
	Kompensasi	.291	.061	.413	4.785	.000	.922	1.084

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.287	2	2.144	14.450	.000 ^a
	Residual	17.357	117	.148		
	Total	21.645	119			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stress kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stress kerja	Kompensasi
1	1	2.918	1.000	.00	.01	.00
	2	.071	6.430	.01	.60	.15
	3	.011	16.331	.99	.39	.84

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSUD Dr. MOEWARDI

Jl. Kol. Soetarto 132 Telp. 634 634 Fax. 637412 Surakarta 57126

SURAT KETERANGAN

Nomor: 045 / 6.616 / 2013

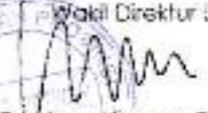
Yang bertanda tangan di bawah ini, Wakil Direktur Umum RSUD Dr. Moewardi menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Ermelinda Mulia
NIM : 070901411
Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Sebia Budi Surakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Moewardi Dalam Persiapan Akreditasi Internasional".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 10 April 2013
RSUD Dr. Moewardi
Wakil Direktur Umum


Dr. Ningsi Hasmawati Dewi, M.Kes
NIP. 19570724 196603 2 003

