

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil pengujian dengan SPSS yang diperoleh untuk variabel Komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.841 lebih besar dari t tabel (1.672) dan dengan tingkat signifikansi 0.006, lebih kecil dari batas signifikansi yaitu 0.05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin meningkat komitmen organisasi kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

2. Variabel Kompensasi

Hasil pengujian dengan SPSS yang diperoleh untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.132 lebih besar dari t tabel (1.672) dan dengan tingkat signifikansi 0,037, lebih kecil dari batas signifikansi yaitu 0.05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

3. Variabel Stres Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS yang diperoleh untuk variabel Stres Kerja sebesar 0.308 lebih kecil dari t tabel (1.672) dan dengan tingkat signifikansi 0,759, lebih besar dari batas signifikansi yaitu 0.05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fika Aditya Pradipta dan Lim Sanny (2011), tentang Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Menara Mitra. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Menara Mitra. Secara parsial faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Menara Mitra adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.

4. Hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen (Komitmen Organisasi, Kompensasi, Stres Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), yang ditunjukkan dengan nilai F hitung yang dihasilkan adalah 14.079 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05.
5. Hasil yang ditunjukkan dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.399 atau 39.9 %. Yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi, kompensasi dan stres kerja dapat menjelaskan 39.9 %

mengenai kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi. Sedangkan sisa nilainya yaitu 60.1 % (100% - 39.9%) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini.

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 pegawai BLUD tidak tetap bagian administrasi (Kepala Bagian Sekretariat, Kepala Bagian Perencanaan, Kepala Bagian Pendidikan & Penelitian, Kepala Bagian Organisasi & Kepegawaian, Kepala Bidang Anggaran & Perbendaharaan, Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan, Kepala Bidang Akutansi & Verifikasi dan Kepala Bidang Pelayanan Medik dan kemungkinan akan berbeda jika dilakukan di rumah sakit lain.
2. Penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner sehingga dalam pelaksanaannya peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya sehingga memungkinkan data akan menjadi bias.

C. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD tidak tetap bagian administrasi, sedangkan variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD tidak tetap bagian administrasi, oleh karena itu pihak rumah sakit harus terus melakukan pengelolaan manajemen kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkualitas seperti: fasilitas dan akomodasi sudah baik dan sebaiknya harus dipertahankan dan ditingkatkan, selalu memberikan arahan dan mengevaluasi hasil kinerja secara berkala melalui penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan analisa lanjutan mengenai beban kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan teknik wawancara secara mendalam sehingga dapat mengorek lebih jauh informasi dari responden.
- b. Penelitian dimasa datang hendaknya melakukan replikasi ataupun pengujian variabel lain yang berbeda, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai BLUD tidak tetap khususnya bagian administrasi secara lebih luas dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharom, M. et al (ed), (2004). *Stress From The Organizational Perspective: An Overview General Studies Program* Universiti Teknologi Petronas
- Charles, M. Sianturi. 2012. “ *Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Visi Vol. 20. No.2.
- 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.
- Fatimah, (2012). *Hubungan Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kinerja Perawat Di RSUD Labuang Haji*. Jurnal Akademi Keperawatan Anging Mammiri Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanudin.
- Fitrianasari, Umar N, Hamidah “ *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan*” Jurnal Profit Volume 7 No.1.
- Ghozali, Imam. 2011. *.Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gustian, Yesi. 2010. *Penelitian Tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Indonesia. *Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara)*
- Kadarisman, M 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mathis, R. Dan J, Jackson. 2002. *Human Resources Management*. Edisi 10. Thomson, USA.

- Meyer, et al. 2002. *Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences*. Jurnal Of Vocational Behavior Vol.61. No.20-52. 2002.
- M, Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV Andi, Yogyakarta.
- Muljani, Ninuk. 2002. “ *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 4, No. 2, September 2002.
- Pergub Jateng, 2013. *Tentang Tata Cara Pengadaan, Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil Tidak Tetap Pada Rumah Sakit Umum Daerah dan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 55*
- PerMendagri, 2007. *Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Nomor 61*
- Posuma, O. Christilia. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuyusang Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Putra, W Marniadi. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta.
- Rahmad. 2013. “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan SDM Terhadap Efektifitas Pelayanan Di Rumah Sakit Khusus Jantung Cabang Utama Sumatera Barat*”. Jurnal Vol. XIV. No.2.September 2013.
- Retnowati Nova dan Widya Erma Muslichah, *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Siregar, Hasrul. 2009. “Perilaku Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Bisnis Volume 11. No.1. Januari 2009.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suyonto, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Widjenegara, I.G. 2011. *Penelitian Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjiwani Gianyar*.

Lampiran 1

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Para Responden

Di RSUD Dr.Moewardi

Surakarta

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Program Studi Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit,

Nama : Inda Siti Nur Aynni

NIM : 08100178L

Sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi Di RSUD Dr.Moewardi.”

Untuk keperluan tersebut saya mohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i membantu saya dalam mengumpulkan data yang kami perlukan dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini dengan penuh kesungguhan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi jawaban dari pertanyaan kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Inda Siti Nur Aynni)

SURAT PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Umur : tahun

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

Nama : Inda Siti Nur Aynni

Institusi : Universitas Setia Budi

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi Di RSUD Dr. Moewardi.

Dalam rangka menyelesaikan 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.

Responden

(.....)

*coret yang tidak perlu



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSUD Dr. MOEWARDI

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

Surakarta, 03 Maret 2014

Nomor : 268 / DIK / III / 2014
Lampiran : -
Perihal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth. :

- | | |
|-------------------------|---------------------------------------|
| 1. Ka. Bag. Sekretariat | 5. Ka. Bid. Anggaran & Perbendaharaan |
| 2. Ka. Bag Perencanaan | 6. Ka. Bid. Pengelolaan Pendapatan |
| 3. Ka. Bag Diklit | 7. Ka. Bid. Akuntansi & Verifikasi |
| 4. Ka. Bag Orpeg | 8. Ka. Bid Pelayanan Medik |

RSUD Dr. Moewardi
di-

SURAKARTA


Memperhatikan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Nomor : 091/H6-4/18.01.2014; perihal Permohonan Ijin penelitian dan disposisi Direktur tanggal 21 Februari 2014, maka dengan ini kami menghadapkan mahasiswa:

Nama : Inda Sifi Nur Aynni
NIM : 08.10.0178 L
Institusi : Prodi S1 Ekonomi Fakultas Ekonomi USB Surakarta

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka pembuatan **Skripsi** dengan judul : "**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi BLUD Tidak Tetap di RSUD Dr. Moewardi**".

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala
Bagian Pendidikan & Penelitian,


BAMBANG SUGENG WIJONARKO
NIP. 19650308 199003 1 007

Tembusan Kepada Yth.:

1. Wadir. Umum RSDM (sebagai laporan)
2. Ka. Inst. Ranap 1
3. Ka. Inst. Ranap 2
4. Arsip

RSDM *Cepat, Tepat, Nyaman dan Mudah*



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSUD Dr. MOEWARDI

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

SURAT KETERANGAN

Nomor : 045 / 9065 / 2014

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

Nama : Inda Sifi Nur Aynni

NIM : 08100178 L

Institusi : Prodi S.1 Manajemen Fak. Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan **Skripsi** dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi BLUD Tidak Tetap di RSUD Dr. Moewardi**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 23 Juni 2014
RSUD Dr. Moewardi
Plt. Wakil Direktur Umum

Drs. Syahrudin Hamzah, SE. MM
Pembina Tk.I
NIP. 19600404 199003 1 014

KUISIONER RESPONDEN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
3. Umur : tahun
4. Pendidikan :
 - a. SMA/ Sederajat
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
5. Berapa lama saudara bekerja di RSUD Dr. Moewardi
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. 6-10 tahun
 - d. 11-15 tahun
 - e. 16-20 tahun
 - f. Lebih dari 21 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda CHECK (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Jawablah pertanyaan dengan jujur pada kolom yang disediakan, jika Anda:

1. STS: Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Komitmen Organisasi

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Rumah sakit ini benar benar berupaya					

	untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam diri saya.					
2.	Kebijakan yang dibuat oleh rumah sakit ini sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dalam diri saya.					
3.	Rumah sakit telah memberikan kesejahteraan bagi para pegawainya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
4.	Rumah sakit telah memberikan gaji atau upah pegawainya sesuai dengan jenjang pendidikan.					
5.	Pemberlakuan jam kerja rumah sakit sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.					

B. Kompensasi

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja (tugas pokok dan fungsi) serta tanggung jawab.					
2.	Saya mendapatkan reward dari rumah sakit apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
3.	Kemampuan kerja saya selalu diberi penghargaan oleh rumah					

	sakit.					
4.	Wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang,dll) apabila kinerja saya baik.					

C. Stres Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Kondisi pekerjaan yang saya tanggung tidak teratur pola penjadwalannya sehingga menyebabkan stres pada pekerjaan.					
2.	Partner kerja yang tidak dapat diajak kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, menyebabkan konflik dalam diri saya.					
3.	Tanggung jawab yang diberikan rumah sakit kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres.					
4.	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari rumah sakit tentang peran/ jabatan saya di rumah sakit.					
5.	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan					

	tugas dengan baik.					
--	--------------------	--	--	--	--	--

D. Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Tugas yang saya lakukan sesuai dengan fungsi dan jabatan yang diberikan atasan kepada saya.					
2.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan-rekan saya dan bisa membangun komunikasi yang baik.					
3.	Tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
4.	Kinerja saya akan meningkat jika ada rangsangan berupa bonus, insentif, promosi, dan lain-lain.					
5.	Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan pegawai mengganggu kinerja saya di rumah sakit.					

Tabel. Tabulasi data penelitian

Lampiran 3

Responden	TABULASI DATA PENELITIAN																							
	Komitmen Organisasi					Total Komitmen	Kompensasi					Total Kompensasi	Stress Kerja					Total Stress	Kinerja Pegawai					Total Kinerja
1	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	2	13	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	17
3	4	2	4	4	4	18	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	4	15	4	3	3	3	4	17
4	3	4	3	3	4	17	3	3	2	2	3	13	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	16
5	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	4	19
7	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	3	16
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	3	3	3	3	3	15
9	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	3	16
10	3	4	2	4	4	17	4	3	3	3	4	17	2	4	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17
11	4	4	3	4	3	18	2	3	3	3	3	14	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17
12	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17
13	3	3	4	5	3	18	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	3	18
14	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
15	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	4	17
16	3	4	4	2	4	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18
17	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
18	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	3	18	4	3	4	3	3	17
19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	3	4	19	5	3	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19
20	5	5	5	4	4	23	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
21	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16
22	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16
23	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	4	17	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	3	16
24	3	4	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16

Responden	TABULASI DATA PENELITIAN																							
	Komitmen Organisasi					Total Komitmen	Kompensasi					Total Kompensasi	Stress Kerja					Total Stress	Kinerja Pegawai					Total Kinerja
25	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	4	3	4	4	3	18
26	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	14	4	4	3	4	4	19
27	3	4	3	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	4	15	3	4	4	4	4	19
28	3	3	4	3	3	16	2	4	4	3	3	16	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16
29	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	4	17
30	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	1	1	2	2	2	8
31	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	17
32	3	4	4	5	4	20	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18
33	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	4	19
34	2	4	3	4	3	16	4	4	3	5	4	20	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17
35	4	2	3	3	2	14	2	3	3	4	3	15	4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17
36	3	3	2	4	3	15	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	5	20	3	4	4	3	4	18
37	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	5	5	5	4	23
38	4	3	3	3	4	17	4	3	3	2	3	15	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	3	17
39	3	2	4	4	3	16	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16
40	4	3	4	4	3	18	4	3	2	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
41	4	5	5	5	4	23	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
42	3	4	3	3	2	15	3	4	4	2	3	16	4	3	4	4	4	19	4	3	2	3	4	16
43	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18
44	4	4	3	3	4	18	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	19
45	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	3	19	4	4	4	5	5	22	5	5	3	4	4	21
46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18
47	4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21
48	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
49	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18
50	4	4	3	4	2	17	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	18
52	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17
53	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18
54	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21

Responden	TABULASI DATA PENELITIAN																							
	Komitmen Organisasi					Total Komitmen	Kompensasi					Total Kompensasi	Stress Kerja					Total Stress	Kinerja Pegawai					Total Kinerja
55	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
56	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	4	18
57	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
58	5	4	4	5	5	23	3	3	3	5	5	19	4	3	4	3	4	18	4	4	5	4	5	22
59	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	4	18
60	3	3	3	2	2	13	4	4	3	3	3	17	4	2	2	4	3	15	4	4	3	3	4	18
						1066						1045						1083						1075

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER DALAM VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Validity

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.571**	.658**	.512**	.616**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.571**	1	.571**	.561**	.560**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.658**	.571**	1	.580**	.593**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.512**	.561**	.580**	1	.566**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.616**	.560**	.593**	.566**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.820**	.800**	.832**	.797**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60

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

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER
DALAM VARIABEL KOMPENSASI**

Validity

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.554**	.430**	.371**	.392**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.001	.004	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.554**	1	.587**	.414**	.472**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.430**	.587**	1	.483**	.451**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.371**	.414**	.483**	1	.604**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.392**	.472**	.451**	.604**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.732**	.783**	.768**	.762**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60

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

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER
DALAM VARIABEL STRES KERJA**

Validity

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.355**	.442**	.469**	.336**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.	.005	.000	.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.355**	1	.413**	.462**	.377**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.005	.	.001	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.442**	.413**	1	.403**	.338**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.001	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.469**	.462**	.403**	1	.621**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.336**	.377**	.338**	.621**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.009	.003	.008	.000	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.723**	.692**	.708**	.807**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60

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

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER
DALAM VARIABEL KINERJA**

Validity

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.488**	.181	.173	.424**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.167	.186	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.488**	1	.422**	.354**	.495**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.181	.422**	1	.598**	.235	.705**
	Sig. (2-tailed)	.167	.001	.	.000	.071	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.173	.354**	.598**	1	.249	.669**
	Sig. (2-tailed)	.186	.005	.000	.	.055	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.424**	.495**	.235	.249	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.071	.055	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.645**	.799**	.705**	.669**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60

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

Lampiran 4

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER DALAM VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

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)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	14.2333	3.2667	.4314	.7211
X2	14.4333	2.7582	.6341	.6410
X3	14.3833	3.0201	.4911	.7007
X4	14.3167	3.2709	.4800	.7040
X5	14.3000	3.1966	.4846	.7020

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 5

Alpha = .7405

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER
DALAM VARIABEL KOMPENSASI

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)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	13.9500	5.3025	.5473	.8001
X2	13.9500	5.4720	.6585	.7671
X3	14.0167	5.4065	.6255	.7747
X4	13.8833	5.2234	.5974	.7834
X5	13.8667	5.4056	.6190	.7765

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 5

Alpha = .8161

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER
DALAM VARIABEL STRES KERJA**

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	14.3333	4.6667	.5277	.7550
X2	14.4833	5.1014	.5281	.7535
X3	14.5333	4.8633	.5246	.7542
X4	14.4833	4.4912	.6711	.7049
X5	14.3667	4.7107	.5532	.7450

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 5

Alpha = .7834

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

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	14.2333	3.2667	.4314	.7211
X2	14.4333	2.7582	.6341	.6410
X3	14.3833	3.0201	.4911	.7007
X4	14.3167	3.2709	.4800	.7040
X5	14.3000	3.1966	.4846	.7020

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 5

Alpha = .7405

Lampiran 5

HASIL ANALISIS REGRESI

Tabel 4.14 Hasil Regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.795	1.527		5.759	.000
	KOMITMEN	.232	.082	.382	2.841	.006
	KOMPENSA	.242	.114	.322	2.132	.037
	STRES	.043	.139	.053	.308	.759

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656(a)	.430	.399	1.653

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.795	1.527		5.759	.000
	KOMITMEN	.232	.082	.382	2.841	.006
	KOMPENSA	.242	.114	.322	2.132	.037
	STRES	.043	.139	.053	.308	.759

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.16 Hasil Uji F**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.479	3	38.493	14.079	.000(a)
	Residual	153.104	56	2.734		
	Total	268.583	59			

a Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI

b Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.11 Korelasi Antar Variabel Bebas**Coefficient Correlations(a)**

Model			STRES	KOMITMEN	KOMPENS
1	Correlations	STRES	1.000	-.490	-.629
		KOMITMEN	-.490	1.000	-.038
		KOMPENSASI	-.629	-.038	1.000
	Covariances	STRES	.019	-.006	-.010
		KOMITMEN	-.006	.007	.000
		KOMPENSASI	-.010	.000	.013

a Dependent Variable: KINERJA