

BAB VI

RINGKASAN

Instalasi Farmasi Rumah Sakit merupakan satu-satunya unit di Rumah Sakit yang menyediakan sediaan farmasi dan alat-alat kesehatan, mengelola dan mendistribusikannya kepada pasien serta bertanggung jawab akan penyajian informasi obat bagi semua pihak di rumah sakit baik itu personel rumah sakit maupun pasien dan keluarga pasien. Oleh sebab itu tingkat kinerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit harus selalu optimal guna menjaga pelayanan kesehatan yang optimal pula.

Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan interaksi dari berbagai bidang pelayanan yang dilakukan oleh karyawan rumah sakit. Ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, maka pelayanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit akan terlaksana dengan optimal. Seorang karyawan akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya ketika karyawan tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, inilah yang menyebabkan bahwa motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Tidak kalah penting adalah kepuasan karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak

menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Hal ini juga harus disertai dengan tingkat disiplin dari masing-masing karyawan. Pada dasarnya, tujuan semua disiplin adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan SOP dan orientasi pekerjaannya di rumah sakit. Akan tetapi terdapat kendala yang tidak dapat dipungkiri yang dapat menghambat optimalisasi pelayanan kesehatan kepada pasien, yaitu stres kerja. Jika karyawan mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya, maka kondisi ini dapat menghambatnya ketika memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Banyak faktor dalam lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres kerja. Inilah yang harus diperhatikan oleh rumah sakit, sehingga meminimalisir tekanan yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan, disiplin dan stress kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel *intervening* di IFRSD dr. Soebandi Jember.

Penelitian ini adalah penelitian *cross sectional* artinya hanya mengambil data penelitian pada satu kurun waktu tertentu. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan IFRSD dr. Soebandi Jember, Jawa Timur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling, karena responden yang digunakan adalah karyawan IFRSD dr. Soebandi Jember yang hanya berjumlah 70 orang. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang mengukur pengaruh beberapa variabel, antara lain variabel kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap variabel kinerja dengan menggunakan motivasi sebagai variabel *intervening*. Pengujian hipotesis

menggunakan analisis jalur. *Path Analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model kasual).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja staf di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja staf di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan terhadap kinerja staf di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember dapat ditingkatkan melalui motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam TS. 2012. Factors affecting job satisfaction, motivation and turnover rate of medical promotion officer (MPO) in pharmaceutical industry: a study based in khulna city. *Asian Business Review*. Volume 1, Issue 1: 2304-2613
- Dirjen Pelayanan Medik, 1999. *Standar Pelayanan Rumah Sakit*, Dirjen Pelayanan Medik, Cetakan Kelima, Jakarta.
- [Dep. Kes RI], 2006. *Standar Pelayanan di Rumah Sakit, Dirjen Bina Kefarmasian dan Alat Kesehatan*, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Aditama. TY., 2000. *Management Administrasi Rumah Sakit*. Cetakan ke 1, UI Press, Jakarta.
- Anief, M., 1995. *Manajemen Farmasi*. Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Arikunto, S., 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi ke -3, Rineka Citra, Jakarta.
- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Citra, Jakarta.
- Armstrong, M., Baron, A., 1998. *Performance Management*. London; Institute of Personnel and Development.
- As'ad, Moh., 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azlina Mohd. Kosnin & Tan Sew Lee (Teknologi Universitas Teknologi Malaysia).2008. *Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja*. (<http://html-pdf-converter.com/pdf/jurnal-pengaruh-stres-kerja-terhadap-prestasi-kerja.html>)
- Bacal, R., 2004. *How to Manage Performance*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Blum, M.L. & Mayor, J.C., 1968. *Indusrial Psychology; Its theorytical and social foundation*. Harper & Row ; New York.
- Buhler, P., 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi pertama, diterjemahkan oleh sugeng Haryanto. Sukono Mukini dan M. Rudi Atmoko. Jakarta; Prenada.

- Comings, P.W., 1984. *Manajemen Terbuka (Open Management)*. Seri Manajemen No.49. Jakarta; PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Costello, S. J., 1994. *Effective Performance Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Davis, K., 2002. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta; Erlangga.
- Desa A, Yusoooff F, Ibrahim N, Kadir NBA, Rahman RMA. 2014. A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 114:355 – 359
- Ferreira M.R., Proenca T., Proenca JF. 2011. An Empirical Analysis about Motivations among Hospital Volunteers. *FEP Working Papers N. 418*
- Franco L.M., Bennett S., Kanfer R., Stubblebine P. 2000. Health Worker Motivation in Jordan and Georgia: A Synthesis of Results. Harvard School of Public Health. *HRN-C-00-95-00024*.
- Gatot DB. 2005. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Gunung Jati Cirebon. *Makara, Kesehatan, Vol. 9, No. 1*.
- Greenberg, J., & Baroon, R.A., 2000. *Behavior in Organizations*. 7th Edition. New Jersey : Prentice Hall International Edition.
- Gomez, FC., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yougyakarta. Andi Offset.
- Griffin, R.W., 1984. *Management*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Handoko, T.H., 1995. *Manajemen*,. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko. T.H., 2001. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan., 1996. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Husnan S., 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE-Yogyakarta.

- Jagaratnam, G., Buchanan P., 2004. "Balancing the demands of school and work: stress and employed hospitality students", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 16, No.4, pp.237-245 .
- Jones JR., Schaubroeck J., 2004. Mediators of The Relationship Between Race and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management Issues*, Vol 16. No 4. Hal. 505-527.
- Juliani. 2007. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan. [Tesis]. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Kanfer R. 2004. Aging, adult development, and work motivation. *Academy Of Management Review* Vol. 29(3):440–458.
- Kazmi R, Amjad S, Khan D. 2008 Occupational stress and its effect on job performance a case study of medical house officers of district Abbottabad. *J. Ayub Med Coll Abbottabad*. 20(3):135-139
- Kreitner, Robert, Kinicki, A., 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lunenburg FC. 2011. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations *International Journal Of Management, Business, And Administration*. Volume 15, Number 1, 2011.
- Malthis, Robert L, Jackson, John H. 2000. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AAAP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AAAP., 2003. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, AAAP., 2005. *Evaluasi kerja*, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M. 1991. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mardiana, Tri, Muafi, 2001. "Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja", *Jurnal Siasat Bisnis*, No.6, Vol.1
- Mondy, R.W., Noe R.M., *Human Resource Management, 7th edition*. New Jersey; Prentice-Hall, Inc.

- Mudayana AA. 2010. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *KES MAS* Vol. 4.No. 2: 76 – 143.
- Mustaqimah, 2011. *Analisis pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan komitmen karyawan terhadap organization citizenship behavior di IFRSUD ratu Zalecha, Kalimantan Selatan*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Universitas Negeri Solo Surakarta (tidak dipublikasikan).
- Nugraheti, Y., 2011. *Analisis pengaruh kepuasan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Simo Kabupaten Boyolali*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Universitas Negeri Solo Surakarta (tidak dipublikasikan).
- Nitisemito, A.S., 1988. *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D., 2010. *Pahan Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Jakarta.
- Preacher KJ, Rucker DD, Hayes AF. 2007. Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*. 42(1):185–227.
- Ravari A., Bazargan M., Vanaki Z. & Mirzaei T. 2012. Job Satisfaction Among Iranian Hospital-Based Practicing Nurses: Examining The Influence Of Self-Expectation, Social Interaction And Organisational Situations. *Journal Of Nursing Management Volume 20, Issue 4. Page 522–533*.
- Rachman AA. 2013. Hubungan karakteristik pasien dengan tingkat kepuasan terhadap pelayanan di poli gigi dan mulut Rumah Sakit Umum Daerah dr. Saiful Anwar Malang. *Tesis*. Program Studi Pendidikan Dokter Gigi Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya.
- Robbins, S.P., 2003. *Management*. Jilid I. Edisi VIII, Pearson Education inc. New Jersey.
- Ryan RM, Deci EL. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67 (2000)
- Sekaran., 2003. *Research Methods for Business: A skill Building Approach 2nd Edition*. New York. John Wiley and Son. CV. Alfabeta, Bandung
- Siagian, S.P., 1992. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono., 2004. *Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono., 2006. *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta, Bandung.

- Santoso, S., 2009. *Panduan lengkap menguasai statistik dengan SPSS 17*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Schuler, R.S., dan Jackson, S.E., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Smith GR and Markwick C. 2009. *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. Brighton: University of Sussex Campus. hlm: 26.
- Siagian, S.P., 1992. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siregar, C.J.P., 2003. *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Suswati, E. 2012. Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan Pada Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah Tapal Kuda Jawa Timur. *Prosiding Pekan Ilmiah Dosen FEB – UKSW*.
- Syaini S. 2008. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. [Tesis]. Medan: Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Tibe F. 2012. Analisis pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di instalasi farmasi RSUD Prof dr Margono Soekarjo Purwokerto. [Tesis] Surakarta: Fakultas Farmasi, Universitas Setia Budi.
- Trigono, 2000. *Budaya Kerja*, PT. Golden Terayon Press, Jakarta.
- Wijayanto W. 2013. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi Rumah Sakit Pusat Pertamina. [Tesis]. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI JEMBER
 Jl. Dr. Soebandi 124 Telp. (0331) 48744 – 422404 Fax. (0331) 487564
JEMBER

Jember, 04 April 2014

Nomor : 423.4/ 54/ /610/2013
 Sifat : Penting
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Farmasi
 Universitas Setia Budi Solo
 Jln. Letjen. Sutoyo Mojosongo
 Di-

SOLO

Menindak lanjuti surat permohonan saudara Nomor : 52/D3.04/19.3.2014 tanggal 19 Maret 2014 perihal tersebut pada pokok surat dengan ini kami sampaikan, bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan saudara untuk **Ijin Penelitian** di RSD dr. Soebandi Jember, kepada :

Nama : **Aslina**
 N I M : SBF081240177
 Fakultas : Farmasi Univ. Setia Budi Solo
 Judul Penelitian : Analisa pengaruh kepuasan disiplin dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember.

Sebelum melaksanakan kegiatan tersebut harap berkoordinasi dengan Bidang Diklat.

Demikian untuk diketahui, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Direktur
 RSD dr. Soebandi Jember

Dr. Hj. Yuni Ermita Djatmiko, M. Kes

Tembusan Yth:

1. Wadir Pelayanan
2. Ka. Inst. Farmasi

Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI
 Jl. Dr. Soebandi 124 Telp. (0331) 48744 – 422404 Fax. (0331) 487564
JEMBER

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor :423.4/717 /610/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **dr.Hj. Yuni Ermita Djatmiko, M.Kes**
 Jabatan : Direktur RSD dr. Soebandi Jember
 Alamat : Jln. Dr. Soebandi No. 124 Jember

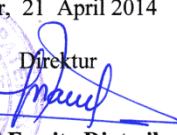
Menerangkan bahwa :

Nama : **ASlina**
 NIM : SBF081240177
 Fakultas : Farmasi Univ. Setia Budi Solo
 Judul Penelitian : Analisa pengaruh kepuasan disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Instalasi Farmasi RSD dr. Soebandi Jember.

Tanggal Penelitian : 04 April s/d 17 April 2014

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian di RSD dr. Soebandi Jember
 Demikian untuk diketahui, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
 Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Jember, 21 April 2014

Direktur

dr.Hj. Yuni Ermita Djatmiko, M.Kes

Lampiran 3. Subyek Penelitian

No	Jenis Kelamin	Umur	Profesi	Pendidikan	Lama Kerja
1	Laki-Laki	49	Sp.FRS	APT SP	22
2	Perempuan	36	Admin	SMK	12
3	Laki-Laki	40	Admin	SMA	12
4	Laki-Laki	32	Admin	D3	9
5	Laki-Laki	41	Admin	SMA	15
6	Laki-Laki	52	Admin	S1	24
7	Perempuan	30	Apt	APT	5
8	Laki-Laki	39	Admin	SMA	15
9	Perempuan	50	Aa	SMF	31
10	Perempuan	32	Admin	D3	7
11	Laki-Laki	29	Apt	APT	5
12	Perempuan	25	Aa	D3	4
13	Perempuan	29	Admin	SMA	7
14	Laki-Laki	48	Admin	SMA	17
15	Perempuan	35	Admin	SMK	15
16	Perempuan	29	Aa	SMF	10
17	Perempuan	35	Aa	SMF	15
18	Perempuan	42	Aa	SMF	4
19	Laki-Laki	36	Apt	APT	5
20	Perempuan	40	Aa	SMF	10
21	Laki-Laki	42	Admin	SMP	10
22	Perempuan	28	Apt	APT	3
23	Perempuan	29	Admin	D3	7
24	Perempuan	44	Aa	S1	19
25	Perempuan	32	Admin	D3	7
26	Laki-Laki	40	Admin	SMA	8
27	Laki-Laki	49	Admin	SMA	12
28	Laki-Laki	45	Admin	SMA	12
29	Perempuan	28	Aa	SMF	10
30	Perempuan	28	Aa	SMF	5
31	Perempuan	43	Aa	SMF	22
32	Laki-Laki	44	Admin	SMA	15
33	Perempuan	30	Admin	S1	11
34	Laki-Laki	29	Apt	APT	5
35	Laki-Laki	32	Aa	SMF	8
36	Perempuan	34	Admin	D3	6
37	Perempuan	50	Aa	SMF	20
38	Perempuan	56	Apt	APT	20

39	Perempuan	34	Admin	S1	13
40	Perempuan	26	Admin	SMA	7
41	Perempuan	44	Aa	S1	19
42	Perempuan	36	Aa	SMF	8
43	Perempuan	33	Aa	SMF	11
44	Laki-Laki	35	Admin	SMA	15
45	Laki-Laki	42	Admin	SMA	12
46	Perempuan	29	Apt	APT	5
47	Perempuan	29	Aa	SMF	11
48	Perempuan	28	Aa	SMF	11
49	Perempuan	30	Admin	D3	7
50	Perempuan	39	Admin	SMA	13
51	Perempuan	45	Aa	SMF	10
52	Perempuan	36	Aa	SMF	10
53	Laki-Laki	31	Admin	S1	11
54	Perempuan	23	Aa	D3	2
55	Laki-Laki	29	Aa	SMF	11
56	Perempuan	29	Aa	SMF	10
57	Perempuan	35	Admin	SMA	15
58	Perempuan	39	Admin	D3	11
59	Perempuan	27	Aa	SMF	10
60	Perempuan	34	Aa	D3	4
61	Perempuan	26	Aa	SMF	4
62	Laki-Laki	48	Admin	S1	24

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepuasan, Disiplin, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel intervening di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah Dr. Soebandi Jember.

Bapak/Ibu/Sdr.

ditempat

Perihal : *Permohonan Mengisi Kuesioner*

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Program Magister Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi Surakarta, maka saya bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penulisan tesis. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memberikan/mengirimkan kuesioner dan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner terlampir.

Kuesioner ini didesain sedemikian rupa sehingga akan memudahkan pengisian kuesioner ini bukan merupakan referensi untuk melakukan penelitian kinerja karyawan. Oleh karena itu saya mengharapkan kuesioner ini diisi secara obyektif.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuesioner ini saya menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih.

Surakarta, Desember 2013

Hormat saya,

Aslina

Identitas Responden

Nama Responden :
(Boleh nama samaran)

Umur : tahun

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Lama kerja :

Jenis tenaga profesi :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan saudara dengan memberi tanda (√) pada salah satu pernyataan.
2. Mohon saudara menjawab sesuai dengan kenyataan yang saudara alami.
3. Jawaban saudara tidak akan mempengaruhi keadaan saudara di Rumah Sakit ini.
4. Perlu saudara ketahui bahwa semua jawaban benar, tidak ada jawaban yang salah sejauh ini sesuai dengan yang saudara alami.
5. Atas bantuan saudara saya ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Kuesioner Kepuasan

No	Pernyataan	Pilihan			
		Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
<u>FAKTOR INDIVIDUAL</u>					
1	Kepuasan anda terhadap pekerjaan	4	3	2	1
2	Kepuasan anda terhadap pembagian tugas kerja	4	3	2	1
<u>FAKTOR SOSIAL</u>					
3	Kepuasan anda pada hubungan dengan kepala instalasi	4	3	2	1
4	Kepuasan anda terhadap pengawasan karyawan oleh manajemen	4	3	2	1
<u>FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN</u>					
5	Kepuasan anda terhadap promosi jabatan	4	3	2	1
6	Kepuasan anda terhadap jam kerja	4	3	2	1
7	Kepuasan anda terhadap uang jasa yang diperoleh	4	3	2	1

Kuisisioner Disiplin

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan perasaan anda.

No.	<u>Pernyataan</u>	<u>Pilihan</u>			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak
<u>KEPATUHAN/KETAATAN</u>					
1.	Dalam sebulan, presensi saya hanya 20 kali masuk kerja.	1	2	3	4
2.	Karyawan harus patuh pada atasan.	4	3	2	1
3.	Pemakaian seragam dinas karyawan di Instalasi Farmasi RSD Dr. Soebandi Jember, Jawa Timur, belum baik dan rapi.	1	2	3	4
4.	Ketaatan jam masuk kantor belum dilaksanakan dengan baik.	1	2	3	4
5.	Saya sudah benar-benar memahami tentang hak & kewajiban saya sebagai pegawai.	4	3	2	1
<u>SIFAT KEPRIBADIAN</u>					
6.	Karyawan IFRS kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi.	1	2	3	4
7.	Kegiatan pada saat jam kerja seharusnya tidak digunakan oleh karyawan untuk bermalas-malasan.	4	3	2	1
8.	Karyawan Instalasi Farmasi RSD sering bertindak tidak jujur terhadap karyawan lain maupun pada atasan.	1	2	3	4
9.	Saya senang menjadi teladan bagi karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya.	4	3	2	1
<u>ETOS KERJA</u>					
10.	Saya tetap menyelesaikan tugas sampai jam pulang kantor.	4	3	2	1
11.	Saya merasa tidak bersemangat ketika kerjaan menumpuk.	1	2	3	4
12.	Atasan selalu memberikan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4	3	2	1

<u>SANKSI/HUKUMAN</u>					
13.	Karyawan yang terlambat tidak mendapat sanksi/hukuman.	1	2	3	4
14.	Ketidak hadirn karyawan lebih dari 3 hari tanpa alasan, harus diberi hukuman	4	3	2	1
15.	Membolos pada saat jam kerja dikenakan sanksi yang tegas	4	3	2	1
<u>LOYALITAS</u>					
16.	Kesenioritasan membuat saya loyal terhadap organisasi ini.	4	3	2	1

Kuisisioner Stress Kerja

No	Pernyataan	Pilihan			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
KONFLIK					
1	Di tempat kerja ini ada hubungan yang tidak baik antara atasan dan karyawan	1	2	3	4
2	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya	1	2	3	4
3	Banyaknya pemberhentian karyawan malah menjadi pemicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik	1	2	3	4
PERSAINGAN					
4	Jika melihat keberhasilan orang lain , saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya.	1	2	3	4
5	Saya merasa resah , ada persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja.	1	2	3	4
6	Dalam bekerja, saya tidak bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan	1	2	3	4
7	Peran yang saya terima di tempat kerja sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	1	2	3	4
BEBAN KERJA					
8	Saya sering membuat kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya	1	2	3	4
9	Dikarenakan tidak sabar , saya sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam pekerjaan	1	2	3	4
10	Saya merasa tersinggung bila ada rekan saya yang menegur kesalahan saya	1	2	3	4
11	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima	1	2	3	4
12	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	1	2	3	4
13	Saya merasa putus asa , karena sudah lama bekerja di tempat ini, tetapi belum mengalami peningkatan posisi dalam bekerja	1	2	3	4
LINGKUNGAN KERJA					
14	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah	1	2	3	4
15	Di tempat kerja ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi	1	2	3	4

Kuisisioner Motivasi

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan perasaan anda.

No.	<u>Pernyataan</u>	<u>Pilihan</u>			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<u>RASA AMAN</u>					
1.	Pekerjaan ini memenuhi rencana karir saya.	4	3	2	1
2.	Pekerjaan ini sesuai nilai-nilai pribadi saya.	4	3	2	1
<u>KESEMPATAN MAJU</u>					
3.	Saya harus menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya, saya harus menjadi 'pemenang'.	4	3	2	1
4.	Pekerjaan saya adalah hidup saya dan saya tidak ingin gagal.	4	3	2	1
<u>TIPE PEKERJAAN</u>					
5.	Reputasi saya tergantung pada pekerjaan saya	4	3	2	1
6.	Pekerjaan ini memberi saya standar hidup tertentu.	4	3	2	1

Kuisisioner Kinerja

No.	Pernyataan	Pilihan			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<u>DEDIKASI</u>					
1	Selalu mengutamakan kepentingan dinas	4	3	2	1
2	Pada umumnya tidak pernah melemparkan kesalahan pada orang lain	4	3	2	1
3	Rumah sakit selalu memberikan penghargaan yang sesuai dengan dedikasi karyawan	4	3	2	1
4	Meningkatkan kinerja untuk meningkatkan pendapatan rumah sakit	4	3	2	1
<u>KEMAMPUAN KERJASAMA</u>					
5	Saya bersedia membantu rekan satu profesi yang membutuhkan bantuan	4	3	2	1
6	Dalam situasi mendesak terkadang saya melaksanakan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran pelayanan di RSD dr. Soebandi jember	4	3	2	1
7	Mampu bekerjasama dengan orang lain baik dalam bidang tugas maupun yang lain	4	3	2	1
<u>PELAYANAN TERHADAP MASYARAKAT</u>					
8	Selalu memberikan pelayanan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugas saya	4	3	2	1
9	Saya tidak akan membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas	4	3	2	1
10	Terhadap pasien saya harus bersikap baik saat bekerja di RSD dr. Soebandi jember	4	3	2	1
<u>KETERAMPILAN DAN KECAKAPAN</u>					
11	Cakap dalam melaksanakan tugas pokok maupun bidang lain	4	3	2	1
12	Terkadang kurang menguasai bidang tugas	4	3	2	1

13	Berani menanggung resiko dari keputusan yang diambil/ dilakukan	4	3	2	1
14	Saya tetap dapat bekerja walaupun banyak gangguan	4	3	2	1
<u>HASIL KERJA</u>					
15	Hasil kerja melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik mutu, jumlah , maupun waktunya	4	3	2	1
16	Selalu melaporkan hasil kerja pada atasan menurut keadaan yang sebenarnya	4	3	2	1
17	Penilaian kinerja tidak selalu ditindak lanjuti dengan pelatihan dan pengembangan	4	3	2	1
18	Saya tidak suka menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan.	4	3	2	1

Lampiran 5. Skor Distribusi Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Kepuasan

R	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	2	2	2	3	4
2	3	3	4	2	2	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	4
5	2	2	3	2	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	4
7	3	3	3	4	3	3	2
8	4	4	2	3	3	4	3
9	3	3	3	4	3	3	4
10	4	4	3	2	2	4	4
11	4	4	4	3	4	4	3
12	3	3	3	4	3	3	2
13	4	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	3	4	2	2
15	3	3	3	2	2	3	3
16	3	3	4	4	3	3	2
17	4	4	3	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	4
19	4	2	3	4	3	3	2
20	3	3	4	3	3	4	3
21	3	3	3	4	4	3	3
22	2	2	2	2	4	3	3
23	4	5	2	4	3	4	3
24	3	4	3	5	3	3	3
25	3	5	3	2	2	2	2
26	3	4	3	3	2	4	3
27	3	3	3	2	3	3	2
28	3	2	3	3	2	3	3
29	2	3	3	3	3	2	3
30	4	3	2	2	2	3	5

2. Disiplin

R	Pernyataan															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
6	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
12	1	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
15	1	3	4	4	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2
16	1	3	4	5	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3
17	1	3	3	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3
18	1	3	3	5	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3
19	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2
20	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3
21	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3
22	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
23	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3
24	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3
25	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3
26	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3
27	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
28	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2

3. Stres

R	Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3
5	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
13	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
22	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
24	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
25	3	3	4	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2
26	1	3	3	4	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2
27	3	3	3	5	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3
28	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
29	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
30	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3

4. Motivasi

R	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	2	2	3	4
2	3	3	2	2	2	4
3	3	3	2	2	3	4
4	2	3	2	2	3	4
5	3	3	2	2	2	3
6	3	3	2	2	2	3
7	2	3	2	2	2	3
8	4	3	2	2	2	3
9	4	2	3	2	2	3
10	2	2	2	2	2	3
11	4	3	2	2	2	2
12	3	4	3	3	2	3
13	4	4	2	2	2	4
14	3	3	2	2	2	3
15	4	4	2	2	2	3
16	2	4	2	2	3	4
17	3	3	2	2	2	4
18	3	3	2	2	3	4
19	3	4	3	4	3	4
20	3	2	3	4	3	3
21	4	3	4	3	3	4
22	3	3	3	4	5	3
23	3	3	3	4	3	3
24	2	3	2	2	3	3
25	2	4	2	4	3	4
26	3	3	3	4	3	3
27	4	3	4	4	3	4
28	3	2	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	3
30	4	3	4	3	3	4

5. Kinerja

R	Pernyataan																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2
4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
5	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4
7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
8	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2
9	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2
10	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
12	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
13	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4
14	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
15	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
16	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
17	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
18	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2
19	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2
20	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2
21	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
22	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
23	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
27	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2
30	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4

Lampiran 6. Hasil Analisa Statistik Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Kepuasan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	18.0000	3.517	.511	.419
VAR00002	17.9667	3.551	.649	.407
VAR00003	18.1667	4.557	.738	.364
VAR00004	18.2000	3.062	.426	.632
VAR00005	18.3333	4.023	.544	.476
VAR00006	18.1333	3.154	.469	.505
VAR00007	18.2000	4.441	.658	.426

2. Disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.5333	11.154	.635	.511
VAR00002	34.1333	13.706	.501	.606
VAR00003	33.9000	15.679	.377	.697
VAR00004	33.8667	16.740	.460	.747
VAR00005	33.7333	9.926	.659	.476
VAR00006	34.2000	14.303	.784	.623
VAR00007	34.5000	12.328	.500	.550
VAR00008	34.0333	14.585	.446	.637
VAR00009	33.5333	11.085	.519	.521
VAR00010	34.5333	12.947	.636	.572
VAR00011	33.5667	9.151	.670	.456
VAR00012	34.4333	12.047	.587	.539
VAR00013	34.3000	10.493	.773	.480
VAR00014	34.5333	12.051	.552	.541
VAR00015	34.2667	11.582	.722	.519
VAR00016	33.9333	13.030	.468	.586

3. Stres

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.60	9.766	.520	.670
VAR00002	41.67	10.644	.496	.604
VAR00003	41.40	13.490	.504	.731
VAR00004	41.37	13.620	.482	.747
VAR00005	41.43	8.254	.596	.726
VAR00006	41.63	11.068	.432	.619
VAR00007	41.90	8.300	.631	.721
VAR00008	41.57	10.668	.419	.610
VAR00009	41.37	10.378	.482	.601
VAR00010	41.73	8.892	.680	.733
VAR00011	41.10	10.231	.441	.606
VAR00012	41.70	8.700	.681	.626
VAR00013	41.63	8.930	.587	.743
VAR00014	41.70	10.079	.466	.602
VAR00015	41.67	10.368	.423	.691

4. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00016	14.3000	4.631	.679	.607
VAR00017	14.2667	4.892	.531	.614
VAR00018	14.8667	3.361	.606	.360
VAR00019	14.7333	3.030	.537	.369
VAR00020	14.7000	3.734	.401	.462
VAR00021	13.9667	4.585	.583	.557

5. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.5000	6.603	.416	.474
VAR00002	39.4333	6.323	.516	.546
VAR00003	39.5000	6.328	.689	.451
VAR00004	39.3000	6.562	.410	.409
VAR00005	38.8333	6.213	.436	.503
VAR00006	39.5333	7.016	.611	.516
VAR00007	39.5667	6.323	.425	.629
VAR00008	39.2667	6.202	.551	.755
VAR00009	38.9000	6.024	.426	.661
VAR00010	39.2333	6.875	.602	.546
VAR00011	39.1333	7.430	.460	.411
VAR00012	39.5333	6.257	.479	.426
VAR00013	39.2667	5.582	.495	.465
VAR00014	39.5667	6.599	.505	.564
VAR00015	39.1000	5.472	.661	.764
VAR00016	39.3000	7.114	.562	.547
VAR00017	39.3667	6.654	.421	.415
VAR00018	39.4333	6.323	.676	.381

Lampiran 7. Skor Distribusi Penelitian

1. Kepuasan

R	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	2	3	2	3	3	3
5	4	2	3	4	2	4	3
6	3	3	2	2	3	3	3
7	2	2	3	3	4	3	4
8	4	4	4	3	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	4
10	3	3	2	2	2	3	4
11	3	3	4	2	2	3	2
12	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	4
14	2	2	3	2	3	2	3
15	3	3	3	3	3	3	4
16	3	3	3	4	3	3	2
17	4	4	2	3	3	4	3
18	3	3	3	4	3	3	4
19	4	4	3	2	2	4	4
20	4	4	4	3	4	4	3
21	3	3	3	4	3	3	2
22	4	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	4	2	2
24	3	3	3	2	2	3	3
25	3	3	4	4	3	3	2
26	4	4	3	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	3	4
28	4	2	3	4	3	3	2
29	3	3	4	3	3	4	3
30	3	3	3	4	4	3	3
31	2	2	2	2	4	3	3
32	4	3	2	4	3	4	3
33	3	4	3	3	3	3	3
34	3	3	3	2	2	2	2
35	3	4	3	3	2	4	3
36	3	3	3	2	3	3	2
37	3	2	3	3	2	3	3
38	2	3	3	3	3	2	3

39	4	3	2	2	2	3	3
40	2	3	3	3	2	3	2
41	3	3	3	3	2	3	3
42	4	2	3	3	3	3	2
43	3	3	4	3	3	3	3
44	4	3	2	2	3	3	3
45	2	4	3	2	3	3	2
46	3	4	3	3	3	2	3
47	4	4	3	2	3	2	3
48	3	3	3	2	3	2	2
49	3	3	2	2	3	2	3
50	4	3	3	4	3	3	2
51	3	3	3	4	3	3	3
52	2	2	2	2	3	3	3
53	4	4	2	4	2	3	3
54	3	4	3	2	3	3	3
55	3	2	4	4	3	3	3
56	3	4	3	3	3	4	3
57	3	3	3	2	3	2	3
58	3	4	4	3	3	2	3
59	2	3	3	3	3	3	3
60	3	4	2	2	2	2	2
61	3	2	4	3	2	2	3
62	4	3	3	2	3	3	3

2. Disiplin

R	Pernyataan															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2
2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2
3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2
4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2
5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2
6	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3
7	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3
8	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
9	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3
10	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3
11	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3
12	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3
13	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
14	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
18	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24	1	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
25	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
27	1	3	4	4	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2
28	1	3	4	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3
29	1	3	3	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3
30	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3
31	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2
32	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3
33	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3
34	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
35	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3
36	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3
37	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3
38	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3
39	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
40	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2

42	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
44	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
45	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
46	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2
47	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3
48	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3
49	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
50	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3
51	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3
52	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3
53	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3
54	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
55	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
59	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
60	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
62	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3

3. Stres

R	Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4
14	4	1	2	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4
15	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4	2
16	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2
17	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	1	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3	1	4	3
19	1	3	4	4	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
22	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
25	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
33	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
37	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4
38	4	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4
39	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4
40	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
46	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	1	4	3	1	4	1	2	4	3	1	4	3	4	4
59	4	4	1	4	4	1	4	1	3	4	4	2	3	3	3	3
60	3	1	3	4	4	1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3
61	1	3	3	4	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	2
62	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1

4. Motivasi

R	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	3	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	4
4	2	3	2	3	3	2
5	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	3	4	2
7	2	3	2	2	2	4
8	4	2	4	2	4	3
9	4	3	4	3	3	3
10	2	3	2	3	2	3
11	4	2	4	3	3	3
12	3	4	3	3	4	3
13	4	4	4	3	4	2
14	3	2	3	3	3	3
15	4	4	4	3	3	3
16	2	3	2	2	2	4
17	3	4	3	4	3	3
18	3	3	3	3	3	4
19	3	4	3	4	3	4
20	3	2	3	4	3	3
21	4	3	4	3	3	4
22	3	3	3	4	3	3
23	3	3	3	4	3	3
24	2	3	2	2	3	3
25	2	4	2	4	3	4
26	3	3	3	4	3	3
27	4	3	4	4	3	4
28	3	2	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	3
30	4	3	4	3	3	4
31	3	4	3	3	3	2
32	3	3	3	3	3	4
33	3	4	3	4	3	4
34	2	3	3	3	3	3
35	3	3	3	4	3	4
36	3	3	2	3	3	2
37	2	2	3	3	4	3
38	4	2	3	3	4	2
39	4	3	2	2	2	4
40	2	3	4	2	4	3
41	4	3	4	3	3	3

42	3	3	2	3	2	3
43	4	3	4	3	3	3
44	3	3	3	3	4	3
45	4	3	4	3	4	2
46	2	2	3	3	3	3
47	3	4	4	3	3	3
48	3	3	2	2	2	4
49	3	4	3	4	3	3
50	3	4	3	3	3	4
51	4	3	3	4	3	4
52	3	4	3	4	3	3
53	3	4	4	3	3	4
54	3	4	3	4	4	3
55	3	3	3	4	3	3
56	3	4	2	2	3	3
57	2	3	2	4	3	4
58	3	3	3	4	3	3
59	3	3	4	4	3	4
60	2	2	3	3	3	3
61	4	2	3	3	4	3
62	4	3	4	3	3	4

5. Kinerja

R	Pernyataan																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2
2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2
3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2
4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2
5	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2
6	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
8	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
12	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
15	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2
16	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2
17	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2
18	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2
19	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2
20	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2
21	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
22	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
23	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
27	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2
30	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2
31	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4
32	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3
33	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3
34	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
35	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
36	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2
37	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2
38	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2
39	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2
40	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2
41	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2

42	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
43	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
44	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
48	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
49	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
54	1	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
55	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
57	1	3	4	4	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1
58	1	3	4	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1
59	1	3	3	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1
60	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1
61	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
62	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2

Lampiran 8. Uji Normalitas Antar Variabel

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
KEPUASAN	28.995	2.116	0.335	0.423	25.000	8	36.000	1
DISIPLIN	23.296	1.936	0.084	0.421	18.000	1	29.000	4
STRESS	25.536	2.161	0.208	0.180	21.000	4	32.000	2
MOTIVASI	22.918	1.954	0.324	0.445	19.000	5	29.000	2
KINERJA	28.520	2.004	0.180	0.362	24.000	2	35.000	1

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
KEPUASAN	1.921	0.055	1.220	0.222	5.178	0.075
DISIPLIN	0.494	0.621	1.216	0.224	1.724	0.422
STRESS	1.210	0.226	0.650	0.516	1.886	0.389
MOTIVASI	1.860	0.063	1.267	0.205	5.064	0.079
KINERJA	1.052	0.293	1.087	0.277	2.287	0.319

Lampiran 9. Analisis *Path*

1. Output perilaku kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	14	14
-2ln(L)	132.633	132.633
AIC (Akaike, 1974)*	160.633	160.633
BIC (Schwarz, 1978)*	206.526	206.526

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	0
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	0.0 (P = 1.0000)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	0.00 (P = 1.0000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	Kepuasan	Disiplin	Stress
	-----	-----	-----
Kinerja	0.381	0.676	-0.397
	(0.032)	(0.026)	(0.028)
	5.137	6.393	4.142

2. Output perilaku kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap motivasi

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	14	14
-2ln(L)	750.234	750.234
AIC (Akaike, 1974)*	778.234	778.234
BIC (Schwarz, 1978)*	824.128	824.128

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	0
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	0.00 (P = 1.0000)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	0.00 (P = 1.0000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Total Effects of X on Y

	Kepuasan	Disiplin	Stress
	-----	-----	-----
Motivasi	0.439	0.328	0.325
	(0.156)	(0.125)	(0.134)
	4.567	4.326	4.955

3. Output kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	17	20
-2ln(L)	1008.453	371.874
AIC (Akaike, 1974)*	1042.453	411.874
BIC (Schwarz, 1978)*	1098.181	477.436

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	3
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	636.579 (P = 0.0000)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	188.384 (P = 0.0000)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	633.579
90 Percent Confidence Interval for NCP	(554.331 ; 720.220)

Total Effects of X on Y

	Kepuasan	Disiplin	Stress
	-----	-----	-----
Kinerja	0.381 (0.032) 5.137	0.676 (0.026) 6.393	-0.397 (0.028) 4.142
Motivasi	0.439 (0.156) 4.567	0.328 (0.125) 4.326	0.325 (0.134) 4.955

Total Effects of Y on Y

	Kinerja	Motivasi
	-----	-----
Kinerja	- -	0.642 (0.043) 11.473
Motivasi	- -	- -