

KODE/NAMA RUMPUN ILMU : 571 / MANAJEMEN

LAPORAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRESSOR TERHADAP STRES KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

Etty Susanty,SE,M.Si
0024057508
Ami Pujiwati,SE,M.Si
0019037103

UNIVERSITAS TERBUKA
NOPEMBER 2013

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Kegiatan : Analisis Faktor-Faktor Stressor Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : ETTY SUSANTY,S.E.,M.Si
NIDN : 0024057508
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Manajemen
No.HP : 087877160583
Surel (e-mail) : ettys@ut.ac.id

Anggota Peneliti (1) : AMI PUJIWATI, S.E.,M.Si
NIDN : 0019037103
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS TERBUKA

Institusi Mitra (jika ada)

Nama Institusi Mitra :
Alamat :
Penanggung Jawab :
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 15.000.000,00
Biaya Keseluruhan : Rp. 15.000.000,00



Tangerang Selatan, 11-12-2013



(ETTY SUSANTY,S.E.,M.Si)
NIP/NIK 197505242005012001



DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Pengesahan

Daftar Isi

Bab I Pendahuluan

1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Rumusan Masalah	4
1.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4	Ruang Lingkup Penelitian	4

Bab II Tinjauan Pustaka

2.1	Pengertian Stres	6
2.2	Stres di Tempat Kerja	8
2.3	Kinerja	10
2.4	Penelitian Terdahulu	11

Bab III Metodologi Penelitian

3.1	Kerangka Pemikiran Konseptual	14
3.2	Hipotesa Penelitian	21
3.3	Waktu dan Lokasi Penelitian	21
3.4	Data dan Sumber Data.....	21
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	21
3.6	Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Penarikan Sampel.....	22
3.7	Metode Analisis.....	23

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

4.1	Gambaran Umum Kementerian Keuangan.....	27
4.2	Struktur Organisasi dan Komposisi Karyawan Kementerian Keuangan.....	33

Bab V Hasil dan Pembahasan

5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
5.2	Karakteristik Responden.....	38
5.3	Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) : Pengaruh Pembangkit Stres Kerja (Stressor) terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	43

Bab VI Saran dan Kesimpulan

6.1	Saran.....	56
6.2	Kesimpulan.....	57

Daftar Pustaka	58
----------------	----

Lampiran-lampiran	59
-------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan perusahaan dan tujuan karyawan memiliki kepentingan yang tidak dapat dipisah-pisahkan karena berada dalam satu kesatuan yang utuh. Tujuan dan harapan karyawan terhadap perusahaan seringkali terjadi kesenjangan (gap) dengan realita yang ada. Kesenjangan ini dapat menimbulkan masalah-masalah yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam perusahaan. Masalah-masalah SDM yang timbul tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholder*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang optimal dapat diperoleh perusahaan dari keberadaan karyawan apabila perusahaan Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2009).

Kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yakni kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Karyawan yang tidak mengetahui ketiga faktor ini maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan dapat memicu timbulnya stres dalam diri karyawan. Ditambah beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup akan semakin cepat menjadi pemicu terjadinya stres. Stres merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Dalam dunia kerja sering muncul berbagai masalah sehubungan dengan stres kerja. Baik disadari maupun tidak, kondisi-kondisi pekerjaan akan menimbulkan stres pada diri karyawan. Stres mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas SDM, dana dan materi. Stres di tempat kerja telah membebani perusahaan dengan biaya yang

mahal. Suatu studi mengungkapkan bahwa perusahaan kehilangan penghasilan sebesar US\$68 milyar per tahun karena turunnya produktivitas sebagai efek dari stres karyawan (Gibson.*et.al*,1993).

Biaya-biaya tersebut termasuk tunjangan kesehatan (ketika sakit), biaya perawatan inap dan opname, dan biaya-biaya yang berkaitan dengan produktivitas yang menurun. Para pekerja yang telah dilatih dalam jangka waktu yang lama, dengan biaya yang sangat besar, mungkin akan mengalami stres ketika mendapat tekanan dalam pekerjaannya. Kemudian mereka mungkin membuat keputusan yang dangkal seperti absen dan tidak bekerja selama beberapa hari, mulai menyalahgunakan alkohol dan obat-obatan, bahkan sampai meninggal dan harus diganti oleh pekerja lainnya yang membutuhkan pelatihan kembali. Biaya-biaya yang timbul akibat stress akan menambah beban biaya perusahaan (Greenberg, 2004).

Menurut Milbourn (2006) pembangkit stres kerja (stressor) dapat dilihat dari enam faktor yakni kebingungan peran, konflik peran, ketersediaan waktu, kelebihan beban kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab. Jadi stres kerja dapat terjadi jika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui seberapa besar tingkat stres karyawannya. Setelah mengetahui tingkat stres karyawannya maka perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengatasi stres yang dialami karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif.

Namun stres secara ilmiah tidak senantiasa merupakan kondisi yang negatif yakni sesuatu yang mengarah kepada timbulnya penyakit fisik maupun mental serta perilaku tidak wajar (*distress*). Stres juga merupakan kekuatan positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi tinggi. Sampai titik tertentu, bekerja dengan tekanan batas waktu (*deadline*) dapat merupakan proses kreatif. Keterkaitannya dengan pekerjaan menjadi tinggi serta mampu mengendalikan situasi yang dirasakan sebagai tantangan. Namun jika karyawan menjadi terlalu ambisius atau tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Peran tersebut harus dijalankan dengan efisien, efektif, bersih dan berwibawa. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas SDM-nya. Upaya dalam perwujudan pelayanan yang maksimal dan profesional dalam organisasi seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan.

Secara umum, masyarakat sering memandang bahwa menjadi PNS adalah pekerjaan yang paling menyenangkan. Beban pekerjaannya tidak berat dan terlihat santai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam beberapa kasus hal ini tidak dapat dipungkiri, namun demikian kenyataannya, banyak PNS yang mengalami stres kerja. Banyak faktor penyebab stres kerja PNS yang tak terkendali atau stres merusak antara lain: perlakuan tidak adil dalam promosi jabatan, kompensasi/perlakuan yang tidak adil, adanya Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), lemahnya pengetahuan manajerial seorang pemimpin yang terpilih karena hasil KKN bukan berdasarkan kemampuan atau analisis kelayakan seseorang menjadi pemimpin serta beban kerja dan jenis pekerjaan yang menuntut keterampilan khusus untuk menangganinya.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu RI) memiliki tugas yang sangat berat yakni menyelenggarakan urusan di bidang keuangan dan kekayaan negara dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selain itu Kemenkeu RI memiliki visi penting yakni "Menjadi Pengelola Keuangan dan Kekayaan Negara yang Dipercaya dan Akuntabel dan terbaik di tingkat regional untuk Mewujudkan Indonesia yang Sejahtera, Demokratis, dan Berkeadilan". Guna mengemban visi tersebut tentunya Kemenkeu RI harus memiliki SDM yang berkualitas. Selain SDM yang berkualitas dalam melaksanakan tugas di Kemenkeu RI maka diperlukan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan yang memiliki tugas untuk melaksanakan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan. Selain tugas tentunya Sekretariat jenderal memiliki fungsi yakni sebagai koordinasi kegiatan Kementerian Keuangan, koordinasi dan penyusunan rencana dan program Kementerian Keuangan, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi Kementerian Keuangan, pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerja sama, dan hubungan masyarakat, koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum, penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri Keuangan. Dilihat dari tugas karyawan Sekretariat jenderal , tentunya beban kerja dan jenis pekerjaan yang sangat menuntut PNS-nya memiliki keterampilan khusus untuk menangani pekerjaan tersebut. Tidak menutup kemungkinan stres akan dialami oleh karyawan di lingkungan Sekretariat jenderal Kemenkeu yang harus memiliki keterampilan khusus dan tanggung jawab tupoksi yang cukup berat

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yakni;

1. Bagaimana tingkat stres kerja dan kinerja karyawan di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi stressor bagi stress kerja dan kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI?

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari faktor-faktor yang menjadi pembangkit stress (stressor) dan menganalisis seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI untuk mengantisipasi semua kejadian yang potensial menimbulkan stress mengingat dampak negatif stress bisa merugikan perusahaan. Pengetahuan stress juga bisa dimanfaatkan pimpinan untuk mengatasi persoalan stress agar stress bisa berubah menjadi eustress. Dimana eustress sangat bermanfaat bagi diri seseorang untuk mengembangkan diri, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini tentang hubungan antara stress kerja karyawan dan kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI, dibatasi pada karyawan golongan III karena sebagian besar karyawan di Kementerian Keuangan adalah golongan III. Menganalisis seberapa besar tingkat stress yang terjadi pada karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI kemudian dianalisis faktor stressor yang menjadi pemicu timbulnya stress karyawan di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI.

Stresor yang diukur yakni kebingungan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), ketersediaan waktu (*time availability*), kelebihan beban kerja (*role overload-quantitative*), pengembangan karir (*career development*) dan tanggung jawab (*responsibility*).

Setelah menganalisis stressor apa yang menjadi pemicu stres, selanjutnya menganalisis kinerja karyawan dan dikaitkan dengan stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Stres

Kata stress berasal dari bahasa Latin *Stringer* yang berarti menarik secara kencang. Dalam ilmu fisika dan teknik telah diketahui secara luas bahwa tekanan akan menghasilkan ketegangan dan akhirnya menyebabkan sesuatu bias patah/retak. Demikian juga dalam ilmu kedokteran kita sering mendengar istilah orang yang sarafnya putus disebabkan karena ketegangan berlebihan. Konsep inilah yang kemudian diadopsi oleh para *behavioral scientist* untuk menjelaskan konsep stres.

Sedangkan menurut definisi *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* (1999), stress adalah tekanan dari luar yang bias membuat seseorang merasa tertekan. Tekanan yang membuat orang stress adalah tekanan yang sifatnya mengancam (*threaten*), tekanan yang sifatnya menakutkan atau mengerikan (*scare*), tekanan yang sifatnya mengkhawatirkan (*worry*), dan tekanan yang sifatnya menyakitkan atau yang menusuk.

Ivancevich (1987) menyatakan stress merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya. Stres juga sering didefinisikan sebagai respon tidak spesifik dari tubuh manusia terhadap lingkungan eksternalnya (Jams, 1986). Dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sebab munculnya stres karena adanya interaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang ditindaklanjuti oleh respon individual terhadap interaksi tersebut. Penjelasan ini juga mengatakan bahwa stres merupakan fenomena individual, bukan fenomena kelompok atau organisasional meskipun kelompok dan organisasi merupakan penyebab terjadinya stres.

Lingkungan organisasi khususnya organisasi perusahaan juga menjadi ajang munculnya stres dikalangan karyawan karena tuntutan berlebihan sering kali datang dari organisasi atau dunia kerja terhadap karyawan. Greenberg (2003) mengkaitkan definisi stres dikaitkan dengan kehidupan organisasi, dimana stres sebagai pola emosi dan reaksi fisik yang terjadi sebagai respons terhadap tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Dari definisi stres tersebut, Luthan (1998) menyimpulkan bahwa stres adalah sebuah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang berakibat pada penyimpangan atau deviasi fisik, psikologis dan atau perilaku bagi pelaku organisasi.

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2001). Sedangkan menurut Siagian (2008) sumber stress kerja digolongkan menjadi dua bagian yakni stres dalam pekerjaan ialah beban kerja wewenang yang tidak seimbang ketidakjelasan tugas lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, sedangkan dari luar pekerjaan kekhawatiran finansial, kehidupan keluarga yang tidak harmonis dan perilaku negatif anak.

Tidak ada perbedaan yang esensial antara definisi stres yang bersifat generik maupun definisi stres yang dikaitkan dengan dunia kerja. Stres dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Stres bermula dari tekanan lingkungan eksternal yang berlebihan terhadap diri seseorang.
2. Tekanan lingkungan akan menimbulkan stress bagi seseorang sangat tergantung pada persepsi dan respon masing-masing individu.
3. Perbedaan respon tersebut lebih disebabkan karena perbedaan latar belakang masing-masing individu.
4. Setiap perubahan dalam hidup seseorang merupakan pertanda atau gejala-gejala awal bahwa seseorang mengalami stress meski tingkat stresnya berbeda-beda.

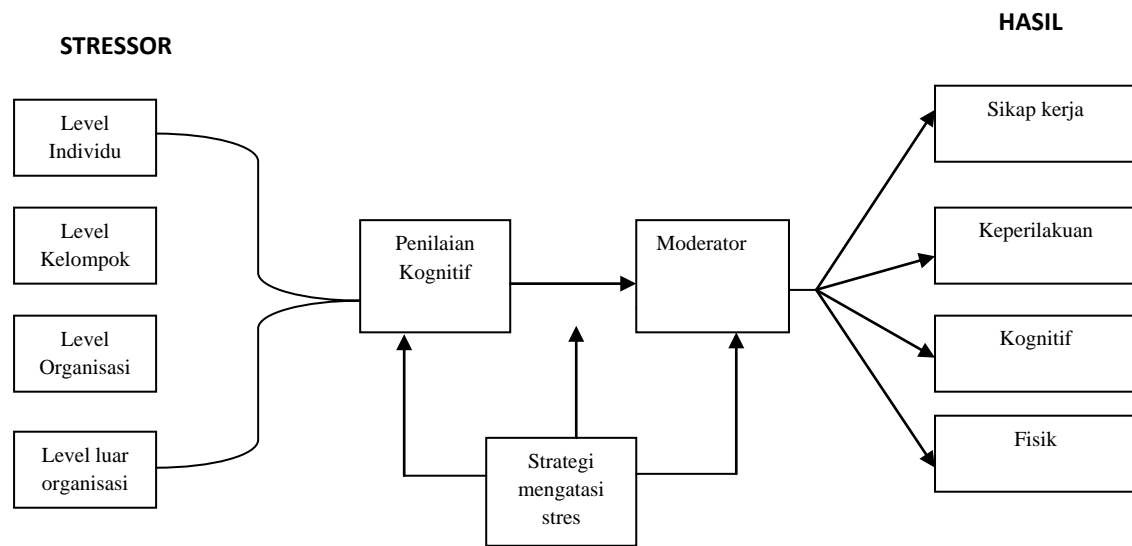
Tabel 2.1
Tanda-Tanda Stres

Tanda-tanda Fisik	Tanda-tanda Emosi	Tanda-tanda Mental	Tanda-tanda Relasional	Tanda-tanda Spiritual	Tanda-tanda Perilaku
Perubahan selera makan	Mudah naik darah	Hilang rasa humor	Mengisolasi diri	Merasa hampa	Jalannya gontai
Sakit kepala	Cemas	Tidak mudah tanggap	Defensif	Apatis	Sumpah serapah
Lelah	Mimpi Buruk	Lesu	Tidak toleran	Tidak bias memaafkan	Sangat kasar
Sulit tidur	Gampang marah	Jemu	Dendam pada orang lain	Sinis	Mengigit-gigit kuku
Gangguan pencernaan	Depresi	Ragu-ragu	Kesepian	Kehilangan arah	Kampungan
Menggigil	Frustrasi	Mudah lupa	Suka mengomel	Merasa ragu-ragu	Tidak bisa santai
Penurunan berat badan	Terlalu sensitive	Tidak bisa konsentrasi	Agresif	Kebutuhan untuk membuktikan diri sendiri	Menghindari resiko
Ketegangan syaraf	Perubahan gairah	Perubahan Kepribadian	Berlaku kasar	Berpandangan negatif	Makan tidak teratur
	Ketakutan			Murung	Sakit kepala

Sumber: De Janasz, et al. (2002)

2.2 Stres di Tempat Kerja

Stres yang terkait dengan kehidupan kerja (*occupational stress*) banyak mendapat perhatian baik dari kalangan para manager maupun para akademisi. Bagi para manager, pengetahuan tentang stres akan bermanfaat untuk mengantisipasi semua kejadian yang potensial menimbulkan stres mengingat dampak negatif stres bisa merugikan perusahaan. Pengetahuan stres bisa dimanfaatkan untuk mengatasi persoalan stres agar stres bisa berubah menjadi eustress. Kreitner (2004) membuat model stres ditempat kerja seperti Gambar 2.1



Gambar 2.1 Model Stres di Tempat Kerja (Kreitner and Kinicki,2004)

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa ada 4 (empat) sumber stressor yakni dari level individu, kelompok, organisasi dan di luar organisasi. Seseorang yang berhadapan dengan salah satu keempat faktor ini akan mempersepsikan dan menilai apakah faktor-faktor tersebut betul-betul menekan dirinya atau tidak. Penilaian tersebut dimoderatori oleh latarbelakang individu masing-masing. Selanjutnya orang yang bersangkutan akan meresponnya dengan berbagai strategi mengatasi stres. Berhasil tidaknya seseorang mengatasi stres pada akhirnya akan berpengaruh terhadap sikap kerja, perilaku, aspek kognitif dan aspek fisiknya.

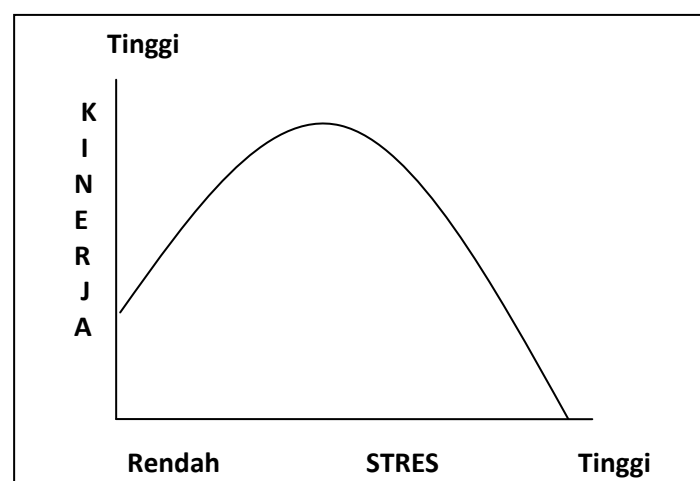
Stressor adalah semua faktor lingkungan yang berada di luar diri seseorang yang berdampak pada timbulnya stres. Dengan kata lain stressor adalah sebuah prasyarat terjadinya stress (Sobirin, 2010). Stres tidak selamanya berakibat buruk atau merusak.

Meski stres cenderung berkonotasi negatif yang dapat menyebabkan seseorang mengalami distress.

Stres dapat juga berdampak positif bagi orang yang mengalaminya. Stres ini disebut eustress (kata “eu” berasal dari bahasa Yunani yang berarti “good atau baik”). Eustress sangat bermanfaat bagi diri seseorang untuk mengembangkan diri, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Contoh *eustress* yakni jika Kita berhasil mengerjakan tugas yang sangat sulit, kita pasti akan mengalami eustress. Hal lain mengejutkan adalah orang yang tidak mengalami stres bukan berarti kinerjanya selalu baik. Boleh jadi kinerjanya sama buruknya dengan orang yang mengalami distress.

Ada korelasi langsung antara stres kerja dengan kinerja. Stres yang dialami oleh karyawan dapat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga sebaliknya yaitu menghambat atau merusak prestasi kerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Menurut Wood (2001) bahwa stres mempunyai dua sisi yaitu stres yang bersifat membangun (*constructive stress*) dan stres yang merusak (*destructive stress*). Jika tidak ada stres sama sekali, karyawan akan merasa tidak ada tantangan sehingga kinerjanya cenderung menurun. Jika intensitas stres ditingkatkan sampai tingkat optimal (*moderate*), maka akan membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada. Berikut Gambar 2.2 hubungan stres dengan kinerja.



Gambar 2.2. Model Hubungan stres kerja dan kinerja (Handoko, 2001)

2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*, yang menurut *The Scribner Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu; (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurkan tanggungjawab (*to execute or complete an understaking*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja didefinisikan sebagai salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai ‘*thing done*’ dalam satuan organisasi. Kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2000) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan ukuran kinerja pekerja menurut Ma’rifah (2004) dalam penelitian tesisnya adalah;

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pekerja di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana pekerja dapat bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara teoritis pencapaian kinerja unggul dari karyawan ditentukan oleh unsur intrinsik dan ekstrinsik. Unsur intrinsik antara lain meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, kepribadian, pengalaman kerja dan kondisi fisik. Unsur-unsur tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara unsur ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain kejelasan uraian dan spesifikasi kerja, beban kerja, manajemen karir, gaya kepemimpinan manajer, fasilitas kerja, manajemen kompensasi, dan kondisi hubungan kerja secara vertikal dan horizontal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian Rahmawati (2009) yang menjadi faktor-faktor penyebab stress kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap hidup organisasi. Shaikh *et al.*(2011) dalam risetnya untuk manager pabrik di Pakistan bahwa konflik pekerjaan dan ketidakjelasan peran berhubungan positif dan signifikan dengan stress kerja manajer dan stress kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Makhbul (2009) dalam jurnal “*Work Stress Issues in Malaysia*” mengemukakan bahwa kesehatan, tempat kerja, shift kerja, sistem kelembaban dan faktor jam kerja berhubungan signifikan dengan hasil stress kerja.

Wheatley (1990) mengemukakan bahwa reaksi individu terhadap sumber stres dapat terlihat dari satu atau pada beberapa aspek kehidupannya. Aspek-aspek kehidupan tersebut adalah: aspek kebiasaan sosial, hubungan sosial, kehidupan seksual dan kebiasaan tidur individu. Adapun reaksi-reaksi tersebut antara lain: pada saat individu menanggapi kejadian-kejadian hidup yang dialami, kondisi jantung setiap individu serta adanya simptom-simptom psikiatrik. Selain itu ada aspek-aspek khusus lainnya, yaitu aspek khusus bagi wanita: tentang siklus menstruasi dan aspek khusus bagi mereka yang berusia lanjut. Stres pada satu aspek kehidupan dapat berpengaruh pada aspek kehidupan

lainnya, misalnya stres pada pekerjaan (yang termasuk aspek kehidupan sosial) dapat mempengaruhi aspek kebiasaan tidur, aspek kehidupan seksualnya, atau mempengaruhi kesehatan jantungnya.

Studi dari Kahn *et al.* (1964) menyelidiki variabel-variabel pemicu stres (stresor) yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), beban kerja berlebih (*role overload*) dan konflik pekerjaan (*role conflict*). Pada saat individu berinteraksi dengan aktor lain (pelanggan, atasan atau rekan kerja) untuk memperoleh informasi (arah dan bantuan); harapan dan permintaan aktor-aktor tersebut dapat dikategorikan sebagai sumber stres. Sumber stres tersebut dirasakan ketika individu merasakan adanya permasalahan, atau ketidaksesuaian (antar permintaan masing-masing aktor), ketidakjelasan (mengenai harapan yang dibebankan kepadanya), atau beban berlebih (dari permintaan dan harapan tiap-tiap aktor).

Lebih khususnya, konflik pekerjaan terjadi ketika penjual mempercayai bahwa harapan dan permintaan dua atau lebih aktor terkait (seperti atasan atau pelanggan) bertentangan dengan aktor yang lain. Ketidakjelasan peran dirasakan ketika tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan oleh individu agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka; ketidakjelasan peran bisa juga harapan yang tidak tentu. Beban kerja berlebih adalah ketika individu merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya. Stresor-stresor ini (konflik pekerjaan, ketidakjelasan peran dan beban kerja berlebih), dipengaruhi oleh psikologi, salah memposisikan diri dan karakteristik sosiologi (Kahn *et al.* 1964).

Beban kerja berlebih terjadi ketika seseorang dihadapkan pada terlalu banyak hal yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas (Kahn *et al.* 1964). Beban kerja berlebih ini akan memberi pengaruh yang sangat besar pada kepuasan kerja. Beban kerja berlebih juga memberi dampak pada individu dalam hal tekanan darah tinggi, rasa marah, atau merasa gagal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif dari stres (*distress*) bermacam-macam. Stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai penyakit: alergi, tekanan darah tinggi, migrain dan sakit lambung. Selain itu, adanya stres biasanya diikuti dengan perasaan marah, cemas, depresi, gugup, mudah tersinggung, tegang dan jenuh (Luthans, 1986). Menurut penelitian Beehr dan Newman (1978) stres dapat mempengaruhi seseorang dalam sukar berkonsentrasi, mengambil keputusan serta mempengaruhi ketidakpuasan kerja.

Menurut *Theory of Stress Hans Selye* bahwa reaksi individu sebagai dampak terhadap sumber stres muncul secara bertahap dalam 3 tingkatan:

1. Tahap 'alarm', dimana muncul respon awal yang merupakan tanda-tanda bahaya akibat hadirnya sumber stres, yaitu: demam, sakit kepala, otot terasa sakit, kehilangan nafsu makan, perasaan lelah terus menerus, perasaan cemas, tidak mampu berkonsentrasi, dan sulit untuk tidur nyenyak.
2. Tahap 'resistance', dimana tubuh mampu beradaptasi dengan stres yang berkepanjangan. Gejala awal dari tahap 'alarm' menghilang, namun muncul dalam bentuk lain, yaitu sekresi dari berbagai kelenjar dan organ tubuh, dan melemahnya daya tahan tubuh terhadap infeksi, dan munculnya penyakit-penyakit seperti hipertensi dan muncul bisul.
3. Tahap terakhir adalah tahap kelelahan (*exhaustion*) dimana individu jatuh sakit, atau menjadi tergoncang jiwanya.

BAB III.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan, maka ada 3 variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan dua variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud adalah stressor (X) yakni sumber atau pembangkit stress kerja yang terdiri dari ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik pekerjaan (*role conflict*), beban kerja berlebih (*role overload*), ketersediaan waktu (*time availability*), pengembangan karir (*carrer development*) dan tanggung jawab (*resposibility*).

Ketidakjelasan peran (X_1) yaitu hal yang dirasakan ketika tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan seorang pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka; ketidakjelasan peran bisa juga harapan yang tidak tentu. Konflik pekerjaan (X_2), yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja mempercayai bahwa harapan dan permintaan dua atau lebih aktor (seperti atasan atau pelanggan) bertentangan dengan keinginan aktor yang lain. Beban kerja berlebih (X_3), yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja merasa bahwa perannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya (Kahn *et al.*, 1964). Ketersediaan waktu (X_4) adalah waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan, pengembangan karir (X_5) adalah kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya dan tanggung jawab (X_6) adalah tanggung jawab atas pekerjaan (Milbourn, 2006).

Sedangkan untuk variabel terikat atau tergantung yaitu ada 2 yakni stress kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Stres kerja dapat diukur dengan emosional ($Y_{1.1}$) dan sikap atau perilaku ($Y_{1.2}$). Sedangkan Marifah (2004) merujuk kinerja dari beberapa pendapat seperti Livine., *et.al* (1990), Schuler (1996), Mink (1993), Vincent Caspersz (2002). Dari pendapat beberapa pakar tersebut, Marifah (2004) menyimpulkan bahwa kinerja diukur melalui: (1) Keandalan ($Y_{2.1}$), yaitu kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin. (2), yaitu kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Kehadiran ($Y_{2.2}$) yaitu aktivitas pekerja di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah klien yang membutuhkannya. (3) Kerjasama ($Y_{2.3}$), yaitu bagaimana pekerja dapat bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (4) Kualitas pekerjaan ($Y_{2.4}$), yaitu ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja. (5) Kuantitas pekerjaan ($Y_{2.5}$), yaitu kemampuan secara kuantitatif

dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. (6) Pengetahuan ($Y_{2.6}$), yaitu kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini dimana konstruk/variabel dapat diukur dengan melihat dimensi. Dimensi tersebut merupakan konstruk *first order* sedangkan stressor, stres kerja karyawan dan kinerja karyawan merupakan konstruk *second order*. Adapun Tabel 3.1 menunjukkan bahwa konstruk penelitian ini adalah konstruk dengan multidimensi.

Tabel 3.1
Konstruk/Variabel dan Item Pertanyaan

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
Stressor (X)	<i>role ambiguity</i> (X_1)	$X_{1.1}$ mengerjakan tugas yang penting dan berhubungan dengan pekerjaan utama
		$X_{1.2}$ kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan
		$X_{1.3}$ mengetahui kinerja apa yang diharapkan
		$X_{1.4}$ memahami sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.
	<i>role conflict</i> (X_2)	$X_{2.1}$ tugas dan pekerjaan yang dikerjakan jelas.
		$X_{2.2}$ posisi terjepit di antara atasan dan teman sekerja
		$X_{2.3}$ instruksi kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini.
		$X_{2.4}$ mendapat tugas dan pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.
	<i>role overload</i> (X_3)	$X_{3.1}$ tuntutan terhadap kualitas pekerjaan masuk akal.
		$X_{3.2}$ tuntutan terhadap kualitas pekerjaan masuk akal.
		$X_{3.3}$ perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang miliki.
	<i>time availability</i> (X_4)	$X_{4.1}$ harus membawa pulang pekerjaan ke rumah.
		$X_{4.2}$ banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat.
		$X_{4.3}$ diberi banyak tugas sehingga susah mengaturnya.
		$X_{4.4}$ mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.

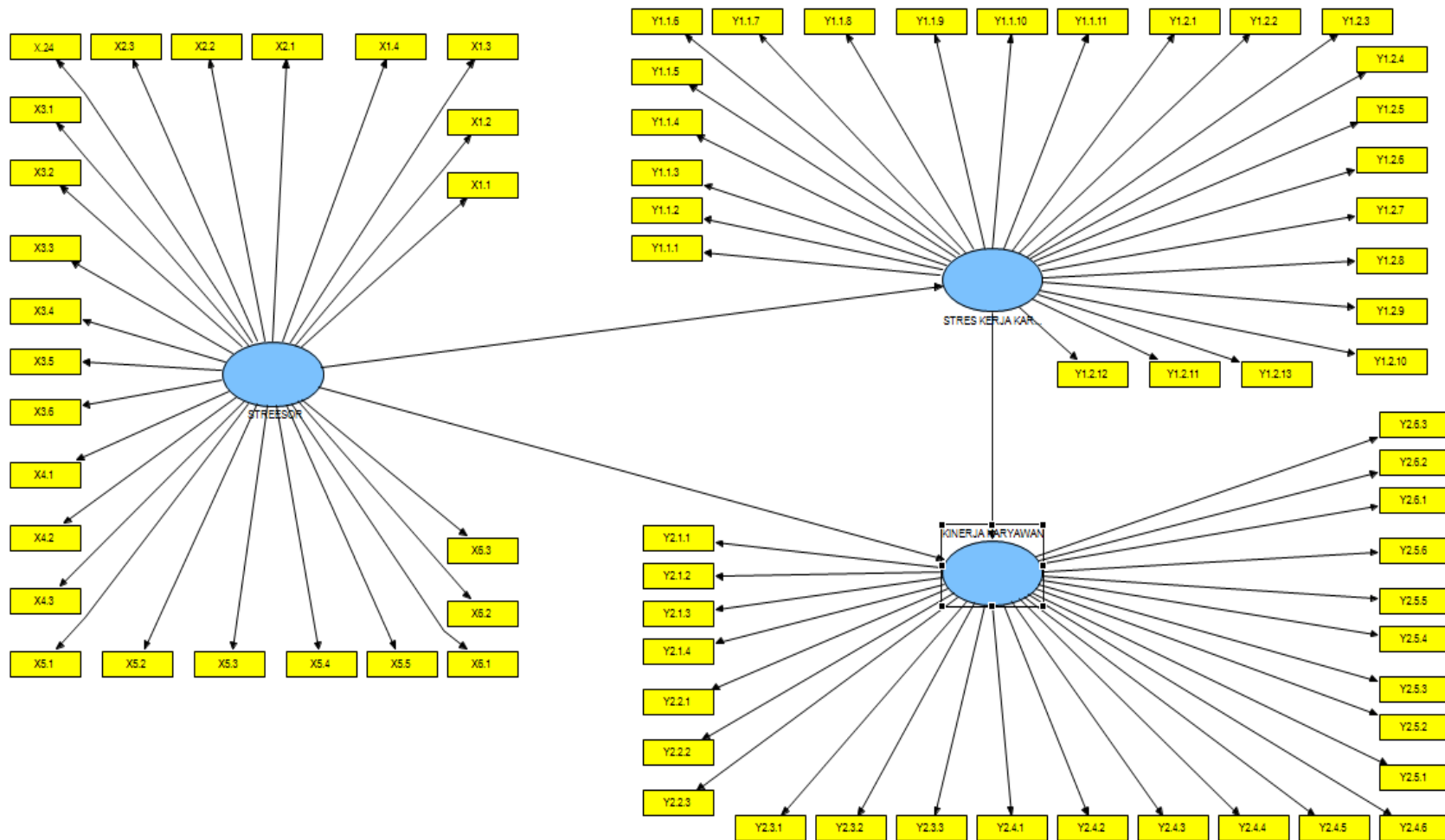
Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
		X _{4.5} merasa memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat
		X _{4.6} memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.
	<i>carrer development</i> (X ₅)	X _{5.1} mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini.
		X _{5.2} mengharap promosi hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.
		X _{5.3} merasa karier saya akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.
		X _{5.4} memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan
		X _{5.5} merasa karier sudah mentok.
	<i>resposibility</i> (X ₆)	X _{6.1} dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain.
		X _{6.2} tanggungjawab diperusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada ke pekerjaan.
		X _{6.3} bertanggung jawab terhadap masa depan karyawan lain.
		emosional (Y _{1.1})
		Y _{1.1.2} membuat keputusan secepatnya pada saat kritis.
		Y _{1.1.3} merasakan ada persaingan untuk maju dalam melaksanakan pekerjaan.
		Y _{1.1.4} sering mengalami perubahan antara aktivitas yang membosankan dengan yang menantang.
		Y _{1.1.5} mengerjakan tugas administrasi secara berlebihan.
		Y _{1.1.6} merasakan kurang jam istirahat dalam melakukan pekerjaan.
		Y _{1.1.7} merasakan ada konflik dengan bagian (departemen) lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Y _{1.1.8} merasakan kurang ada kesempatan untuk maju atau menduduki jenjang karier yang ada dalam perusahaan.
		Y _{1.1.9} merasa kurang dukungan dari atasan.
		Y _{1.1.10} Pekerjaan yang kurang baik kurang

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
<p style="text-align: center;">Stres Kerja Karyawan (Y₁)</p>		dapat pengakuan.
		Y _{1.1.11} merasa pendapatan saya kurang memadai
		Y _{1.1.12} merasa pengawasan atasan yang buruk dan kurang memadai.
		Y _{1.1.13} mempunyai rekan sekerja yang rendah motivasinya.
	<p style="text-align: center;">sikap/perilaku (Y_{1.2})</p>	Y _{1.2.1} sering melakukan tugas dan pekerjaan yang dirasakan tidak cocok.
		Y _{1.2.2} sering melaksanakan kerja lembur
		Y _{1.2.3} melakukan tugas pekerjaan baru atau yang kurang saya mengerti.
		Y _{1.2.4} menghadapi situasi kritis dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Y _{1.2.5} melakukan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya dikerjakan.
		Y _{1.2.6} melakukan pekerjaan untuk karyawan lain.
		Y _{1.2.7} Rekan sekerja tidak mau melakukan kerja.
		Y _{1.2.8} bekerja dengan peralatan yang tidak memadai atau kurang baik.
		Y _{1.2.9} merasa kesulitan bergaul dengan atasan.
		Y _{1.2.10} merasa kurangnya karyawan untuk menangani suatu tugas dengan memadai.
Y _{1.2.11} kurang diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.		
<p style="text-align: center;">Kinerja Karyawan (Y₂)</p>	<p style="text-align: center;">keandalan (Y_{2.1})</p>	Y _{2.1.1} selalu dibutuhkan oleh klien dalam memecahkan suatu permasalahan.
		Y _{2.1.2} sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan.
		Y _{2.1.3} Selama ini mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilaksanakan sehari-hari
		Y _{2.1.4} berusaha keras meningkatkan prestasi kerja
	<p style="text-align: center;">kehadiran (Y_{2.2})</p>	Y _{2.2.1} datang ke kantor dengan tepat waktu.
		Y _{2.2.2} selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari.
		Y _{2.2.3} seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersenang-senang dan bersantai.

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
	kerjasama (Y_{2.3})	Y _{2.3.1} bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut..
		Y _{2.3.2} menganggap diri sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan
		Y _{2.3.3} berusaha untuk bekerja dalam kelompok.
	kualitas pekerjaan (Y_{2.4})	Y _{2.4.1} mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.
		Y _{2.4.2} merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus.
		Y _{2.4.3} mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.
		Y _{2.4.4} mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja .
		Y _{2.4.5} selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.
		Y _{2.4.6} selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab.
	kuantitas pekerjaan (Y_{2.5})	Y _{2.5.1} biasanya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.
		Y _{2.5.2} dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan selalu berorientasi pada keberhasilan.
		Y _{2.5.3} ketika sedang bekerja, tuntutan untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi.
		Y _{2.5.4} merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang dilakukan saat ini.
		Y _{2.5.5} merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kerja, sehingga dapat diperbandingkan dengan hasil kerja di tempat.
		Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
		tersebut.
	pengetahuan (Y_{2,6})	Y _{2.6.1} selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan.
		Y _{2.6.2} mengerti visi, misi dan tujuan perusahaan.
		Y _{2.6.3} mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup perusahaan

Pada Gambar 3.1, gambar dibuat sederhana namun variabel laten dalam penelitian ini merupakan konstruk dengan multidimensi.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Konseptual dalam Model Penelitian

3.2 Hipotesa Penelitian

Hipotesa untuk penelitian ini ada 3 yakni;

H1 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

H2 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-Agustus 2013 dan berlokasi di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang beralamat di Gd. Djuanda I Lt. M, Jl. Wahidin Raya No. 1, Jakarta Pusat.. Pemilihan tempat penelitian dilakukan secara sengaja, karena Sekretariat Jenderal yang memiliki tugas penting untuk melaksanakan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan

3.4 Data dan Sumber Data

Adapun data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini tampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Jenis dan sumber data

No.	Jenis Data	Sumber Data
1.	Primer	Karyawan Sekretariat jenderal Kementerian Keuangan RI
2.	Sekunder	literatur, buku, jurnal, tesis, disertasi serta data kepegawaian dan SDM Sekretariat jenderal Kementerian Keuangan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei. Obyek penelitian ini adalah karyawan Sekretariat jenderal Kementerian Keuangan RI. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada para karyawan Sekretariat jenderal Kementerian Keuangan RI. Pengisian kuesioner dilakukan karyawan Sekretariat jenderal Keuangan RI dengan cara mengisi sendiri. Pengumpulan data primer melalui kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan mengenai stres kerja yang merupakan adaptasi dari pengukuran penelitian Kahn *et al.*(1964) dan Milbourn (2006). Selanjutnya diberikan juga pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja yang dikembangkan oleh Ma'rifah (2004). Baik pertanyaan mengenai stres kerja maupun pertanyaan mengenai kinerja disediakan jawaban

yang menggunakan skala Likert. Skala ini merupakan skala jawaban kesukaan. Adapun skala Likert yang diberikan adalah seperti Tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Skor skala likert

Pilihan Pernyataan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian sosial. Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuesioner dengan skala likert dilakukan dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum(\text{skor} \times f_i)}{n}$$

Setelah memperoleh rataan skor dari masing-masing pertanyaan, kemudian dihitung skor rataan akhir dengan rumus :

$$\bar{X}_{Total} = \frac{\sum \bar{X}}{\sum \text{Pernyataan}}$$

Keterangan :

\bar{X} = Skor rataan pernyataan

f_i = frekuensi yang memiliki pernyataan ke – i

n = jumlah responden

\bar{X}_{Total} = skor rataan akhir

3.6 Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kementerian Keuangan. Sampelnya adalah karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan *probabilitas stratified random sampling*. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *stratified*, artinya dibentuk strata, tingkatan, atau kelompok. Dengan kata lain populasi dibagi terlebih dahulu menjadi tingkatan atau kelompok . Selanjutnya sampel ditarik secara random dari setiap kelompok, sehingga bisa

meliputi setiap strata yang berbeda untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel golongan III dengan cara proporsi.

Tabel 3.3.
Jumlah Sampel Karyawan Sekretariat Jenderal Kemenkeu
Golongan III

No	Nama Unit Sekretariat Jenderal	Jumlah Karyawan Gol III	Jumlah Sampel Golongan III
1.	Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek)	177	30
2.	Pusat Layanan Pengadaan Secara Elektronik	37	30
3.	Biro Sumber Daya Manusia (SDM)	169	30
4.	Biro Hukum	60	30
5.	Biro Umum	155	30
	Total Jumlah Sampel		150

Sumber : Kemenkeu per Juli 2013

Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dimana besarnya ukuran sampel untuk metode analisis SEM dengan PLS adalah 30 – 100 namun tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten yang dikalikan 5-10. Penelitian ini rencananya akan menggunakan 14 variabel manifest , oleh karena itu total sampel yang diperlukan adalah sebesar 140 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

$n = \text{jumlah variabel manifest} \times 10$

$n = 14 \times 10$

$n = 140$

Jadi total sampel yang dibutuhkan dengan menggunakan PLS hanya sebanyak 140 orang.

3.7 Metode Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance* Secara teknis SEM dibagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu SEM berbasis kovarian yang diwakili oleh LISREL dan SEM *variance* atau sering disebut *Component Based SEM* yang mempergunakan *software* SmartPLS dan PLS Graph. Perbedaan utama antara *Covariance Based SEM* dan *Component Based SEM* dengan PLS (yang selanjutnya akan disebut sebagai *Variance based* dengan PLS) adalah pada *Covariance Based SEM* model yang dianalisis harus dikembangkan berdasarkan pada teori yang kuat dan bertujuan untuk mengkonfirmasi model dengan data empirisnya. Sedangkan

Variance based dengan PLS lebih menitikberatkan pada model prediksi sehingga dukungan teori yang kuat tidak begitu menjadi hal terpenting. *Covariance Based SEM* lebih bertujuan memberikan pernyataan tentang hubungan kausalitas atau memberikan deskripsi mekanisme hubungan kausalitas (sebab-akibat). Sedangkan *Component Based SEM* dengan PLS bertujuan mencari hubungan linear prediktif antar variabel.

Ghozali (2008) mengemukakan bahwa masalah yang muncul dalam penggunaan *Covariance Based SEM* antara lain : (1) terjadinya *improper solution* karena adanya nilai variance yang negatif (*Heywood case*), (2) *factor indeterminacy* yang mengakibatkan program tidak memberikan hasil analisis karena model *unidentified*, dan (3) *Non-convergence algorithm*. Jika hal ini terjadi maka tujuan penelitian diturunkan, tidak lagi mencari hubungan kausalitas antara variabel menjadi hubungan linear prediktif optimal. Pada Tabel 12 menunjukkan perbedaan SEM Lisrel dengan SEM PLS. Selain itu juga pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS merupakan metode analisis *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi, jumlah sampel kecil dan residul distribusi. Walaupun PLS juga dapat digunakan untuk mengonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan *Component Based SEM* (PLS) lebih unggul pertama, bila terjadi masalah *improper solution*, *factor indeterminacy*, *Non-convergence algorithm* maka kita tidak perlu menurunkan tujuan penelitian dari hubungan kausalitas antara variabel menjadi hubungan linear prediktif optimal. Kedua, besarnya sample yang dipakai minimal direkomendasikan berkisar dari 30 sampai 100 sampel. Ketiga, *distribution free* artinya dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio. Berdasarkan keunggulan tersebut maka penelitian ini menggunakan *Component Based SEM* dengan PLS sebagai alat pengolahan dan analisis data. Pertimbangan lain mengapa menggunakan *Component Based SEM* dengan PLS sebagai alat pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini adalah sudah terlalu banyak penelitian-penelitian menggunakan *Covariance Based SEM* yang kemungkinan bisa terjadi masalah seperti *improper solution*, *factor indeterminacy*, *Non-convergence algorithm*.

Tabel 3.3.
Perbedaan SEM LISREL dengan SEM PLS

No	Kriteria	PLS	LISREL
1	Tujuan	Berorientasi prediksi	Berorientasi pendugaan parameter
2	Pendekatan	Berbasis varian (Ragam)	Berbasis Covarian (peragam)
3	Hubungan antara peubah laten dan <i>manifest</i> /Indikator	Formatif atau reflektif	Reflektif
4	Peubah Laten	Setiap peubah laten merupakan kombinasi linear dari peubah <i>manifest</i> /indikator	Peubah laten diduga oleh seluruh peubah <i>manifest</i> /indikator
5	Kompleksitas model	Sampai kompleksitas besar 100 laten atau 1000 <i>manifest</i>	Sampai kompleksitas sedang (kurang dari 100 laten)
6	Ukuran contoh	Rekomendasi sekitar 30 – 100	Rekomendasi sekitar 200 - 800
7	Persyaratan teori	Fleksibel, bebas sebaran	Asumsi kuat, sebaran normal
8	Perlakuan <i>missing data</i>	Algoritma NIPALS	Model kemungkinan maksimum
9	Identifikasi	Dalam model rekursif selalu teridentifikasi	Bergantung kepada model idealnya, lebih dari 4 <i>manifest</i> per laten untuk over determinasi, 3 untuk identifikasi yang sesuai
10.	Implikasi	Optimal untuk ketepatan prediksi	Optimal untuk ketepatan parameter

Sumber : Ghozali (2008)

Ada beberapa langkah-langkah apabila menggunakan metode PLS ini yakni sebagai berikut;

1. Merancang model struktural atau *inner model*. *Inner model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten atau bisa juga dikatakan *inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory.
2. Merancang model pengukuran atau *outer model*. *Outer model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikato- indikatornya atau bisa dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.
3. Mengkontruksi diagram jalur dari tiap variabelnya.
4. Mengkonversi diagram jalur ke persamaan.
5. Pendugaan parameter yakni:
 - a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten
 - b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten (koefisien jalur) dan antara variabel laten dengan indikatornya (*loading*)

c. Berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

d. Metode estimasi PLS: OLS dengan teknik iterasi

e. *Interaction variable*

Pengukuran untuk variabel moderator, dengan teknik : menstandarkan skor indikator dari variabel laten yang dimoderasi dan yang memoderasi, kemudian membuat variabel laten interaksi dengan cara mengalikan nilai standar indikator yang dimoderasi dengan yang memoderasi.

f. *goodness of fit* yakni:

1) *Outer model* refleksif :

a) *Convergent validity*

Nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar antara 3 sampai 7.

b) *Discriminant validity*

Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0.50.

c) *Composite reliability*

Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit (ρ_c) adalah ≥ 0.6 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

2) *Outer model* formatif :

Outer model formatif dapat dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya* yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Kementerian Keuangan

Di Indonesia, sejarah pengelola keuangan pemerintahan sudah ada sejak masa lampau. Tiap pemerintahan, dari zaman kerajaan sampai sekarang, memiliki pengelola keuangan untuk dapat melaksanakan pembangunan perekonomian di pemerintahannya. Pengelolaan keuangan pemerintahan disini meliputi semua milik pemerintahan atau kekayaan yang dimiliki oleh suatu pemerintahan. Keuangan yang dikelola berasal dari masyarakat yang berupa upeti, pajak, bea cukai, dan lain-lain.

Sebagai bagian dari suatu pemerintahan, Kementerian Keuangan merupakan instansi pemerintah yang mempunyai peranan vital di dalam suatu negara untuk melakukan pembangunan perekonomian. Pembangunan ekonomi akan berjalan lancar apabila disertai dengan administrasi yang baik dalam pengelolaan keuangan negara. Peranan vital Kementerian Keuangan adalah mengelola keuangan negara dan membantu pimpinan negara dalam bidang keuangan dan kekayaan negara. Oleh karena itu, Kementerian Keuangan dapat dikatakan sebagai penjaga keuangan negara (Nagara Dana Raksa).

4.1.1. Sebelum Kemerdekaan

Pengusiran Portugis oleh Belanda menjadikan Belanda mempunyai tempat untuk menancapkan kukunya di Hindia Belanda, dengan melimpahkan wewenang kepada VOC (*Vereenigde Oost-Indische Compagnie*). VOC, yang pada saat itu dipimpin oleh Gubernur Jenderal Jan Pieterzoon Coen (1619-1623 dan 1627-1629), diberi hak *octrooi* yang salah satunya adalah mencetak uang dan melakukan kebijakan perekonomian. Sejak tahun 1600-an, VOC mengeluarkan kebijakan untuk menambah isi kas negara dengan menetapkan peraturan *verplichte leverentie* (kewajiban menyerahkan hasil bumi pada VOC), *contingenten* (pajak hasil bumi, pembatasan jumlah tanaman rempah-rempah agar harganya tinggi, dan *preangerstelsel* (kewajiban menanam pohon kopi).

Pada bulan maret 1809, setelah menjual tanah *weltevreden*, pemerintahan Daendels memutuskan membangun sebuah istana yang berhadapan dengan lapangan parade *Waterlooplein*. Istana ini rencananya digunakan sebagai pusat pemerintahan dan dipakai untuk kepentingan gubernur jenderal, dalam rangka pemberian kebijakan. Selain itu, gedung ini juga difungsikan sebagai tempat tahanan.

Sebagai pengganti Daendels, Gubernur Jansen kurang menaruh perhatian pada pembangunan gedung, sehingga selama masa jabatannya pembangunan gedung itu terlantar.

Kemudian, pembangunan istana ini dilanjutkan oleh Letnan Kolonel J.C Schultze, perwira yang berpengalaman membangun gedung *Societet Harmonie* di Batavia. Namun, pembangunan istana sempat terhenti karena Hindia Belanda beralih kekuasaan ke Inggris.

Pemerintahan Inggris melalui Thomas Stamford Raffles (1811-1816) mengeluarkan kebijakan baru dengan nama *Landrent* (pajak tanah), dengan mengubah pola pajak bumi yang diterapkan Belanda sebelumnya. Harapan Raffles mengeluarkan kebijakan tersebut, agar masyarakat Hindia Belanda memiliki uang untuk membeli produk Inggris. Pada intinya adalah memperluas pasar bagi produk yang dihasilkan dan menyerap hasil produksi oleh penduduk. Kebijakan yang dilakukan Raffles mengalami kegagalan karena tidak adanya dukungan dari raja dan bangsawan setempat, dan penduduk kurang mengerti mengenai uang dan perhitungan pajak.

Hindia Belanda kemudian dikuasai kembali oleh Belanda setelah melalui kesepakatan Inggris- Belanda. Pada periode ini, perbaikan perekonomian mulai dilaksanakan. Jenderal Du Bus (1826), sebagai Gubernur Jenderal pada masa itu, melanjutkan pembangunan istana tersebut dengan bantuan Ir. Tromp, yang selesai pada 1828. Bangunan tersebut digunakan sebagai kantor pemerintahan Hindia Belanda, yang diresmikan sendiri oleh Gubernur Du Bus. Di tahun yang sama, Du Bus juga mendirikan *De Javasche Bank* dengan alasan kondisi keuangan di Hindia Belanda dianggap memerlukan penertiban dan pengaturan sistem pembayaran.

Pada tahun 1836, atas inisiatifnya, van Den Bosch mulai memberlakukan *cultuurstelsel* (sistem tanam paksa) yang bertujuan untuk memproduksi berbagai komoditi yang memiliki permintaan di pasar dunia. Sistem ini merupakan pengganti sistem *landrent* dalam rangka mengenalkan penggunaan uang di masyarakat Hindia Belanda. *Cultuurstelsel* dan kerja rodi (kerja paksa) mampu mengenalkan ekonomi uang pada masyarakat pedesaan. Hal ini dilihat dengan meningkatnya jumlah penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi. Reformasi keuangan sudah berkali-kali dilakukan, tetapi belum menghasilkan keuangan yang sehat.

Kebijakan selanjutnya yang dilakukan pemerintah Belanda di Hindia Belanda adalah *Laissez faire laissez passer*, yaitu perekonomian diserahkan pada pihak swasta (kaum kapitalis). Kebijakan ini dilakukan atas desakan kaum Humanis Belanda yang menginginkan perubahan nasib warga agar lebih baik. Peraturan agraria baru ini bukannya mengubah menjadi lebih baik melainkan menimbulkan penderitaan yang tidak layak. Pada masa ini

Departement van Financien dibentuk dan bertempat di istana Daendels karena pusat pemerintahan berpindah ke tempat lain. Gedung ini dijadikan sebagai tempat pengkoordinasian pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administratif keuangan ke tempat lain.

Kekurangan tenaga ahli keuangan membuat pemerintah Belanda menyelenggarakan berbagai kursus bagi orang Belanda dan orang Pribumi yang dipandang mampu. Kursus yang diikuti adalah kursus ajun kontrolir dan *treasury* / perbendaharaan. Terpusatnya tempat pengelolaan keuangan dimaksudkan untuk memudahkan pengontrolan pemasukan dan pengeluaran negara. Terjadinya keadaan ekonomi yang memprihatinkan adalah alasan utama dibentuknya *departement of financien*.

Pecahnya perang dunia II di Eropa yang terus menjalar hingga ke wilayah Asia Pasifik, membuat kedudukan Indonesia sebagai jajahan Belanda sangat sulit, ditambah dengan terjepitnya pemerintah Belanda akibat serbuan Jepang. Menjelang kedatangan Jepang di Pulau Jawa, Presiden DJB, Dr. G.G. van Buttingha Wichers berhasil memindahkan semua cadangan emas ke Australia dan Afrika Selatan melalui pelabuhan Cilacap

Selama menduduki Indonesia, Jepang menjadikan kota Jakarta sebagai pusat pemerintahan. Gedung *Departement of Finance* dijadikan tempat untuk melakukan aktivitas keuangan sehari-hari. Gedung ini dijadikan sebagai tempat pengolahan keuangan dan pemutusan kebijakan ekonomi oleh Jepang. Pada 7 Maret 1943, patung Jan Pieterzoon Coen yang berada di depan gedung *Department of Financien* dihancurkan Jepang karena dianggap sebagai lambang penguasa Batavia.

Banyak dari tenaga ahli keuangan Belanda ditawan oleh Jepang, dan beberapa orang yang ahli dan berpengalaman dijadikan sebagai tenaga pengajar keuangan pada putra-putri Indonesia. Kekurangan tenaga keuangan menjadikan Jepang mendidik rakyat Hindia Belanda untuk mengikuti pendidikan keuangan.

Selama 1942-1945, Jepang menerapkan beberapa kebijakan seperti, memaksa penyerahan seluruh aset bank, melakukan *ordonansi* berupa perintah likuidasi untuk seluruh Bank Belanda, Inggris, dan Cina. Selain itu, Jepang juga melakukan *invasion money* senilai 2,4 milyar gulden di pulau Jawa hingga 8 milyar gulden (pada tahun 1946). Tujuan *invasion money* yang dilakukan oleh Jepang adalah menghancurkan nilai mata uang Belanda yang sudah terlanjur beredar di Hindia Belanda.

Fokus pendudukan Jepang di Hindia Belanda terhadap perang pasifik menyebabkan Jepang melakukan kebijakan yang membuat terjadinya krisis keuangan. Jepang melakukan

perombakan besar-besaran dalam struktur ekonomi masyarakat. Kesejahteraan rakyat merosot tajam dan terjadi bencana kekurangan pangan karena produksi minyak jarak. Jepang melakukan pengurasan kekayaan alam dan hasil bumi, dan menjadikan para tenaga produktif sebagai *romusha*. Hiper inflasi yang terjadi pada masa ini menyebabkan pengeluaran bertambah besar, sedangkan pemasukan pajak dan bea masuk turun drastis. Kebijakan ala tentara Dai Nippon merugikan penduduk Indonesia.

4.1.2. Masa Kemerdakaan

Setelah Jepang menyerah pada 15 Agustus 1945, Indonesia segera memproklamkan kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945. Kota Jakarta dijadikan pusat pemerintahan. Pada masa ini, Gedung Department of Financien masih berfungsi sebagai pusat kegiatan pengolahan keuangan sehari-hari. Keadaan ekonomi keuangan awal kemerdekaan amat buruk, dimana terjadi inflasi yang tinggi yang disebabkan beredarnya tiga buah mata uang yang berlaku di wilayah RI, yaitu mata uang De Javasche Bank, mata uang pemerintah Hindia Belanda, dan mata uang pendudukan Jepang. Mata uang Jepang yang beredar sekitar 4 Milyar dan uang merah NICA menyebabkan terjadinya inflasi tinggi. Permasalahan ekonomi ini menyebabkan diadakannya rapat tanggal 2 september 1945 oleh BPKKP dan BKR di karesidenan Surabaya. Mereka sama-sama menyadari, disamping mempertahankan kemerdekaan selain kekuatan bersenjata juga diperlukan kekuatan dana untuk membiayai perjuangan itu.

Dalam wacana mencari dana, terpetik berita mengenai Dr. Samsi, seorang ekonom dan tokoh pergerakan cukup terkenal di Surabaya. Pada kabinet presidensial pertama RI 19 Agustus 1945, Soekarno mengangkat Dr. Samsi sebagai Menteri Keuangan. Dr. Samsi memiliki peranan besar dalam usaha mencari dana guna membiayai perjuangan RI. Ia mendapatkan informasi bahwa di dalam Bank Escompto Surabaya tersimpan uang peninggalan pemerintahan Hindia Belanda yang dikuasai Jepang. Kedekatannya dengan pemerintah Jepang memudahkannya untuk melakukan upaya pencairan dana, sehingga dapat digunakan untuk perjuangan. Pada 26 September 1945 Dr. Samsi mengundurkan diri dan digantikan oleh A.A. Maramis.

24 Oktober 1945, Menteri Keuangan A.A Maramis menginstruksikan tim serikat buruh G. Kolff selaku tim pencari data untuk menemukan tempat percetakan uang dengan teknologi yang relatif modern. Hasilnya, percetakan G. Kolff Jakarta dan *Nederlands Indische Mataaalwaren en Emballage Fabrieken* (NIMEF) Malang dianggap memenuhi persyaratan.

Menteri pun melakukan penetapan pembentukan Panitia Penyelenggaraan Percetakan Uang Kertas Republik Indonesia yang diketuai oleh TBR Sabarudin. Akhirnya, uang ORI_(Oeang Republik Indonesia) pertama berhasil dicetak. Upaya percetakan ORI ini ditangani oleh RAS Winarno dan Joenet Ramli.

Pada 14 November 1945 di masa kabinet Sjahrir I, Menteri keuangan dijabat oleh Mr. Sunarjo Kolopaking. Mr. Sunarjo mengikuti konferensi Ekonomi Februari 1946 yang bertujuan untuk memperoleh kesepakatan yang bulat, dalam rangka menanggulangi masalah produksi dan distribusi makanan, sandang serta status dan administrasi perkebunan-perkebunan.

Pada 6 Maret 1946, panglima AFNEI (Allied Forces for Netherlands East Indies) mengumumkan berlakunya uang NICA di daerah yang dikuasai sekutu. Hal ini menyebabkan kabinet Sjahrir berupaya untuk menindaklanjuti pengumuman NICA tersebut untuk mengedarkan ORI. Hanya saja, peredaran ORI tersebut membutuhkan dana. Langkah awal kabinet Sjahrir adalah menggantikan Menteri Keuangan oleh Ir. Surachman Tjokroadisurjo. Upaya utama yang dilakukan oleh Ir. Surachman untuk mengatasi kesulitan ekonomi adalah, melakukan Program Pinjaman Nasional dengan persetujuan BP-KNIP pada Juli 1946. Selain itu, ia juga melakukan penembusan blokade dengan diplomasi beras ke India dan mengadakan kontrak dengan perusahaan swasta Amerika yang dirintis oleh para pengusaha Amerika Serikat yang dirintis oleh badan semi pemerintah bernama *Banking and Trading Corporations* dibawah pimpinan Soemitro Djojohadikusumo. Ia juga menembus blokade Sumatra dengan tujuan ke Singapura dan Malaysia, dengan membuka perwakilan dagang resmi yang bernama Indonesia Office (Indoff).

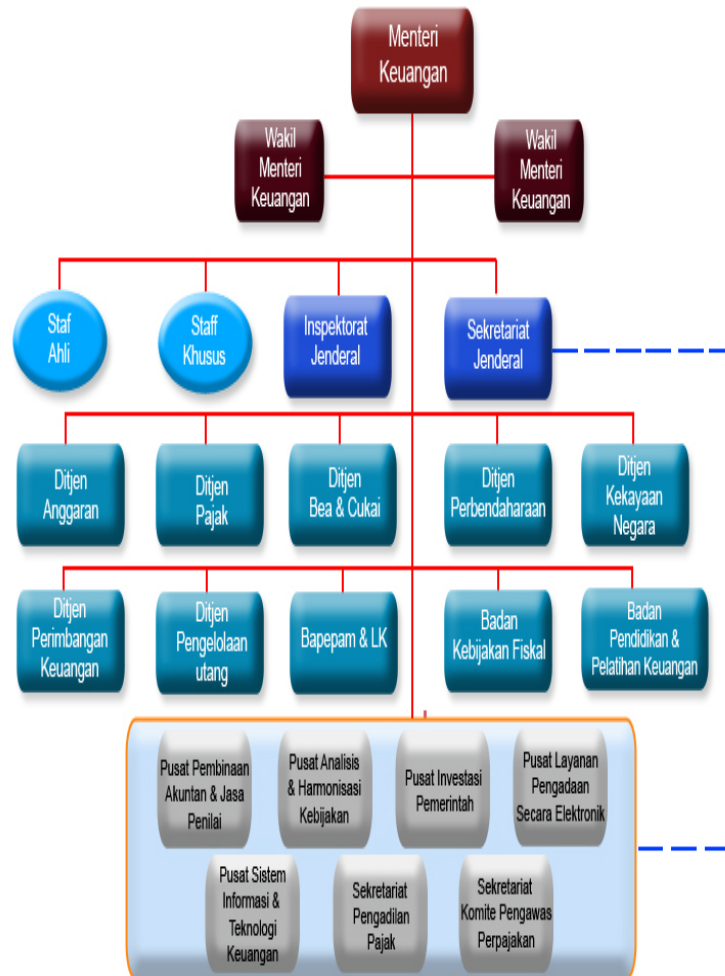
Pada 2 Oktober 1946, Menteri keuangan digantikan oleh Mr. Sjafruddin Prawiranegara. Akhirnya, usaha penerbitan uang sendiri memperlihatkan hasilnya dengan diterbitkannya

EMISI PERTAMA uang kertas ORI pada tanggal 30 Oktober 1946. Pemerintah Indonesia menyatakan tanggal tersebut sebagai tanggal beredarnya Oeang Republik Indonesia (ORI) dimana uang Jepang, uang NICA, dan uang Javasche Bank tidak berlaku lagi. ORI pun diterima dengan perasaan bangga oleh seluruh rakyat Indonesia. Mata uang yang dicetak itu ditandatangani oleh Alexander Andries Maramis (15 mata uang periode 1945-1947). 30 Oktober disahkan sebagai Hari Keuangan Republik Indonesia oleh presiden berdasarkan lahirnya uang emisi pertama Republik Indonesia, yang membanggakan seluruh rakyat Indonesia. Uang adalah lambang utama suatu negara merdeka serta sebagai alat untuk

memperkenalkan diri kepada khalayak umum. Untuk menghargai jasa A.A Maramis, maka gedung Department of Financien atau gedung Daendels diberi nama gedung A.A Maramis. Gedung ini menjadi pusat kerja Menteri Keuangan selaku pimpinan Departemen Keuangan Republik Indonesia saat menjalankan tugasnya sehari-hari. Seiring dengan kebutuhan akan koordinasi antar unit, sejak tahun 2007 gedung Menteri Keuangan dipindah ke Gedung Djuanda 1 yang berlokasi di seberang gedung A.A Maramis.

Menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 39 tahun 2008 tentang Kementerian Negara juncto Peraturan Presiden Nomor 47 tahun 2009 tentang pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, serta merujuk pada surat edaran Sekretaris Jenderal Departemen Keuangan Nomor SE-11 MK.1/2010 tentang perubahan Nomenklatur Departemen Keuangan menjadi Kementerian keuangan, maka sejak 2009, Departemen Keuangan resmi berubah nama menjadi Kementerian Keuangan.

4.2. Struktur Organisasi dan Komposisi Karyawan Kementerian Keuangan



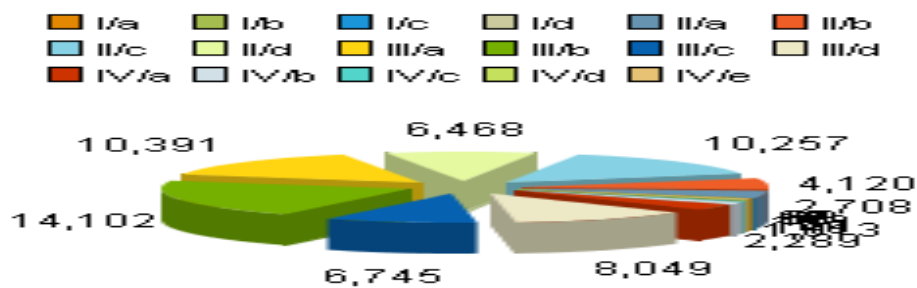
Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi Kementerian Keuangan

Struktur organisasi menteri keuangan seperti Gambar 4.1 dimana pimpinan tertinggi adalah Menteri Keuangan. Menteri keuangan dibantu oleh 2 orang wakil menteri. Bila dilihat pada Gambar 1 bahwa Pusat Sistem Informasi dan Teknologi (Pusintek) dan Pusat Layanan Pengadaan Secara Elektronik (PLSE) berada di bawah Sekretariat Jenderal.

Pada Gambar 4.2 dimana Sekretariat Jenderal membawahi biro-biro termasuk biro yang menjadi penelitian ini yakni biro Biro Sumber Daya Manusia (SDM), Biro Hukum dan Biro Umum disamping ada 5 (lima) biro lagi yang bukan menjadi objek penelitian.

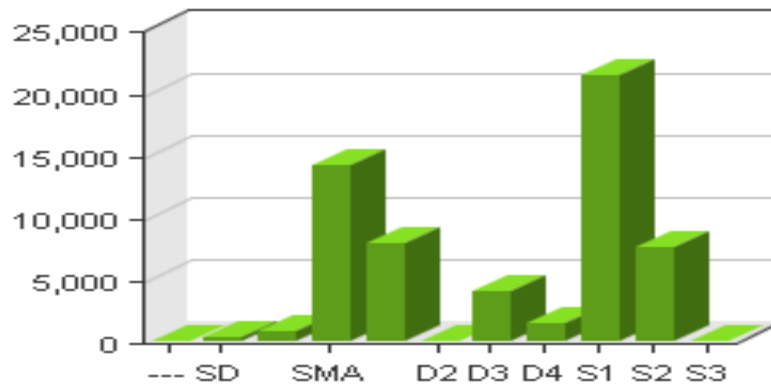


Gambar 4.2. Gambar Struktur Organisasi Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan



Gambar 4.3. Komposisi karyawan Kementerian Keuangan berdasarkan golongan

Pada Gambar 4.3 terlihat komposisi karyawan kementerian keuangan kebanyakan berada pada golongan 3 B yakni sebesar 14.102 karyawan. Sedangkan golongan terendah adalah golongan 1.



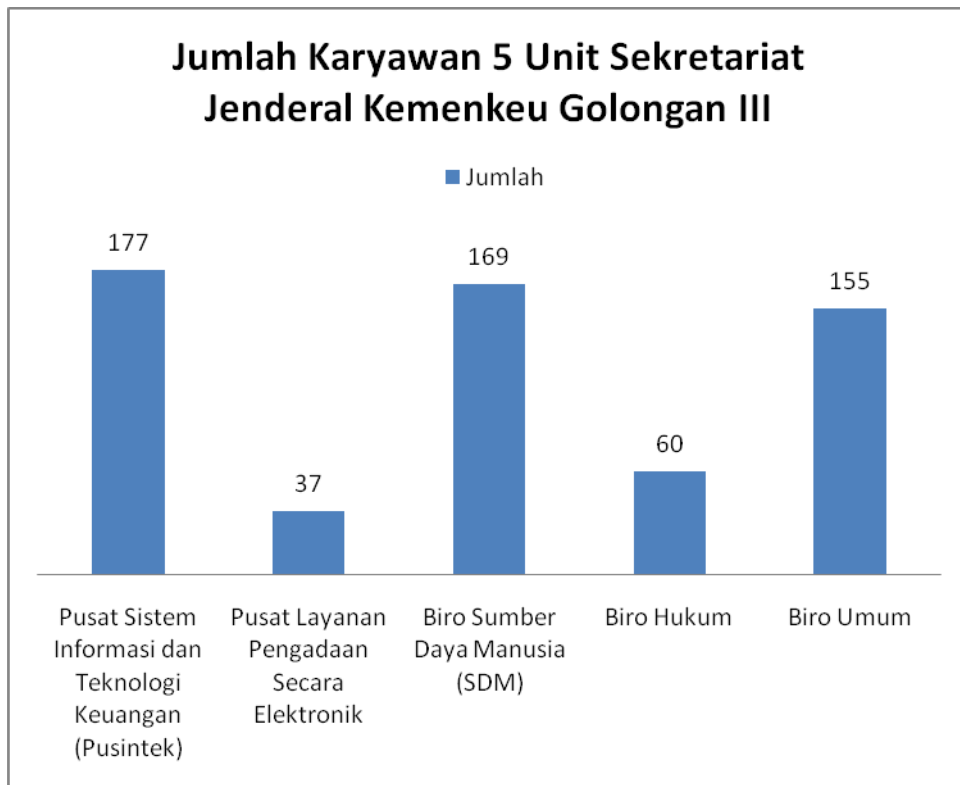
Gambar 4.4. Komposisi karyawan Kementerian Keuangan berdasarkan Pendidikan

Komposisi karyawan berdasarkan pendidikan tampak pada Gambar 4.4 dimana karyawan yang berpendidikan S1 paling banyak diikuti dengan karyawan yang berpendidikan SMA. Tabel 4.1 dan Gambar grafik 4.4 menunjukkan jumlah karyawan dari 5 unit pada sekjen yang golongan III berjumlah 596 orang.

**Tabel 4.1
Jumlah Karyawan 5 Unit Sekretariat Jenderal
Kemenkeu Golongan III**

No	Nama 5 Unit Sekretariat Jenderal	Jumlah Karyawan Gol III
1.	Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek)	177
2.	Pusat Layanan Pengadaan Secara Elektronik	37
3.	Biro Sumber Daya Manusia (SDM)	169
4.	Biro Hukum	60
5.	Biro Umum	155
	Jumlah Total	596

Sumber : Kemenkeu, 2013



Sumber: Kemenkeu, 2013

Gambar 4.4 Jumlah Karaywan 5 (lima) unit Sekjen yang golongan III

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.1. Uji Validitas

Pengujian terhadap kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian dilakukan terhadap 30 orang responden pada masing-masing unit yang ada pada Sekjen Depkeu. Uji validitas bertujuan untuk menilai kemampuan suatu instrumen (kuesioner) dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat memperoleh data serta variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil uji validitas pada seluruh pertanyaan adalah lebih besar dari r Tabel pada selang kepercayaan 95% yaitu 0.355 (r_{tabel} pada $n = 30$ dan $\alpha = 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan adalah signifikan dan dapat dinyatakan valid. Berarti responden mengerti maksud dari setiap pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuisisioner. Hasil validasi dapat dilihat pada Lampiran 2.

5.1.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Uji realibilitas dilakukan dengan teknik α Cronbach. Dalam teknik ini instrument diuji-cobakan pada sekelompok responden dan dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 17.00 *for windows*.

Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1 – 4, 1 – 5). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau lebih besar dari 0.60.

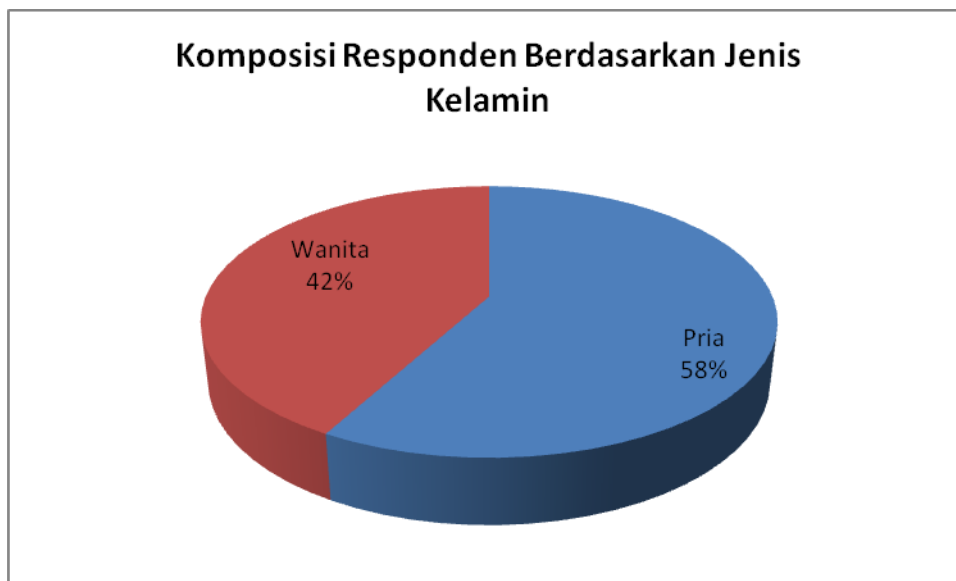
Dari hasil uji reliabilitas diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.955. Nilai tersebut berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat reliable. Nilai hasil reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

5.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini karyawan Sekjen Kemenkeu RI yang berasal dari 6 unit kerja yaitu: Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek), Pusat Layanan Pengadaan Secara Elektronik, Biro Sumber Daya Manusia (SDM), Biro Hukum dan Biro Umum. Responden yang diambil sebagai sampel sebanyak 150 karyawan dan diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja. Keenam aspek demografi tersebut mempunyai peran penting dalam menentukan tingkat stress dan kinerja karyawan. Rekapitulasi data responden dapat dilihat pada Lampiran 4.

5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 5.1. Gambar tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak 58% dan responden wanita sebanyak 42% dari 150 karyawan. Perbedaan jenis kelamin karyawan di suatu perusahaan sangat tergantung pada jenis pekerjaan.

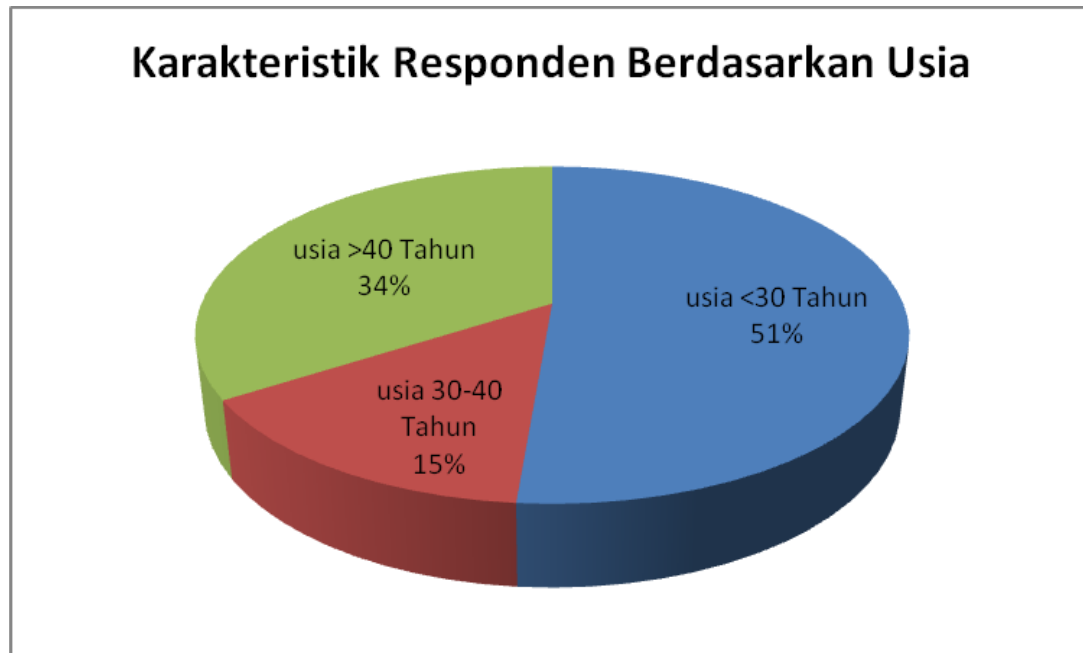


Gambar 5.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : data primer yang diolah, 2013

5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang

masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 5.2.

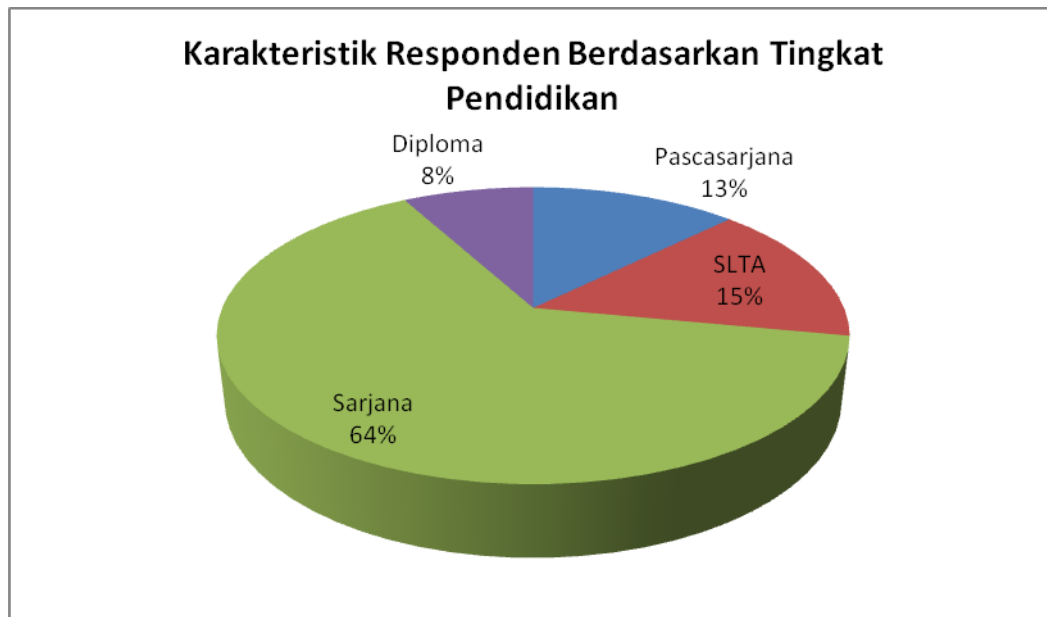


Gambar 5.2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia
sumber : data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu usia yang kurang dari 30 tahun sebanyak 51%, sedangkan berusia lebih 40 tahun sebanyak 34% dan sebanyak 15% responden berusia diantara 30-40%.

5.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Dari penelitian terhadap 150 orang responden yang diteliti didapatkan pendidikan responden sebagai berikut :



Gambar 5.3. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
sumber : data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu : SMA, Diploma, Sarjana, Pascasarjana. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana yaitu sebesar 64% dari 150 responden. Diikuti dengan responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 15%, pascasarjana 13% dan diploma hanya 8%. (Gambar 5.3).

5.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

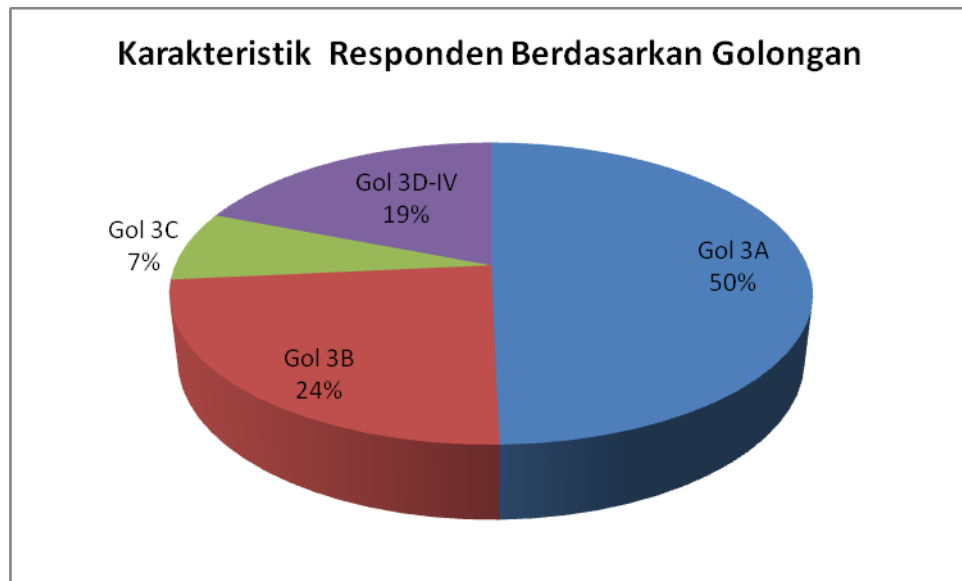
Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Lamanya masa kerja pada umumnya berkaitan dengan tingkat loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Data mengenai komposisi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Gambar 5.4. Pada Gambar 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden telah memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu sebesar 56% dari 150 responden, kemudian diikuti dengan karyawan yang memiliki masa kerja diatas 20 tahun sebesar 25% dan sebanyak 19% dengan masa kerja diantara 10-20 tahun.



Gambar 5.4. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja
sumber : data primer yang diolah, 2013

5.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Dalam karier pegawai negeri (PNS) golongan dapat menunjukkan seberapa tinggi kepangkatan dan jenjang eselon serta tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh karyawan tersebut. Di lingkungan Sekjen Menkeu golongan karyawan dapat dilihat dalam Gambar 5.5. berikut ini.

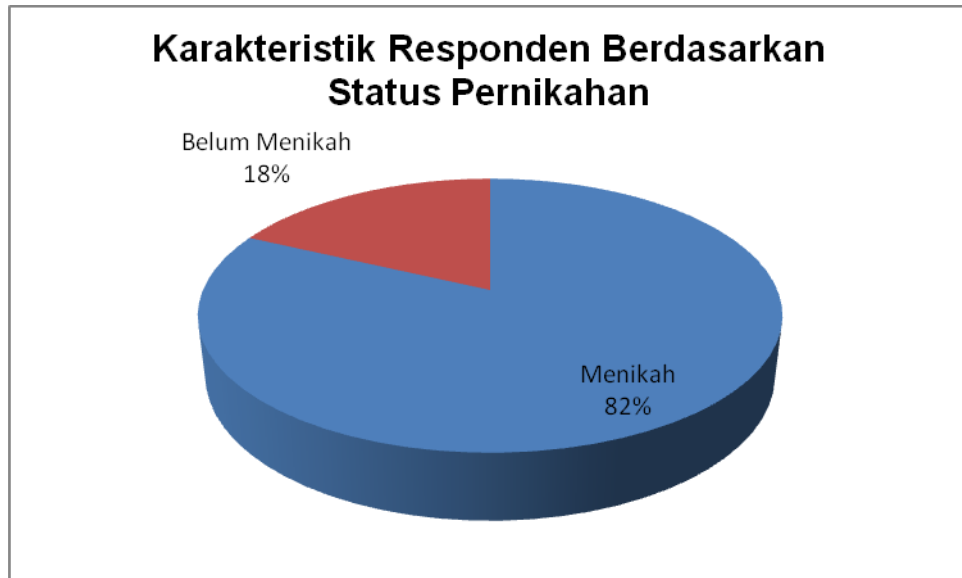


Gambar 5.5. Komposisi Responden Berdasarkan Golongan
sumber : data primer yang diolah, 2013

Pada Gambar 5.5 menunjukkan responden dengan golongan 3A paling banyak yakni sebanyak 50%. Diikuti golongan 3B sebanyak 24%, golongan 3D-IV sebanyak 19% dan golongan 3C hanya 7%.

5.2.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan status pernikahannya.

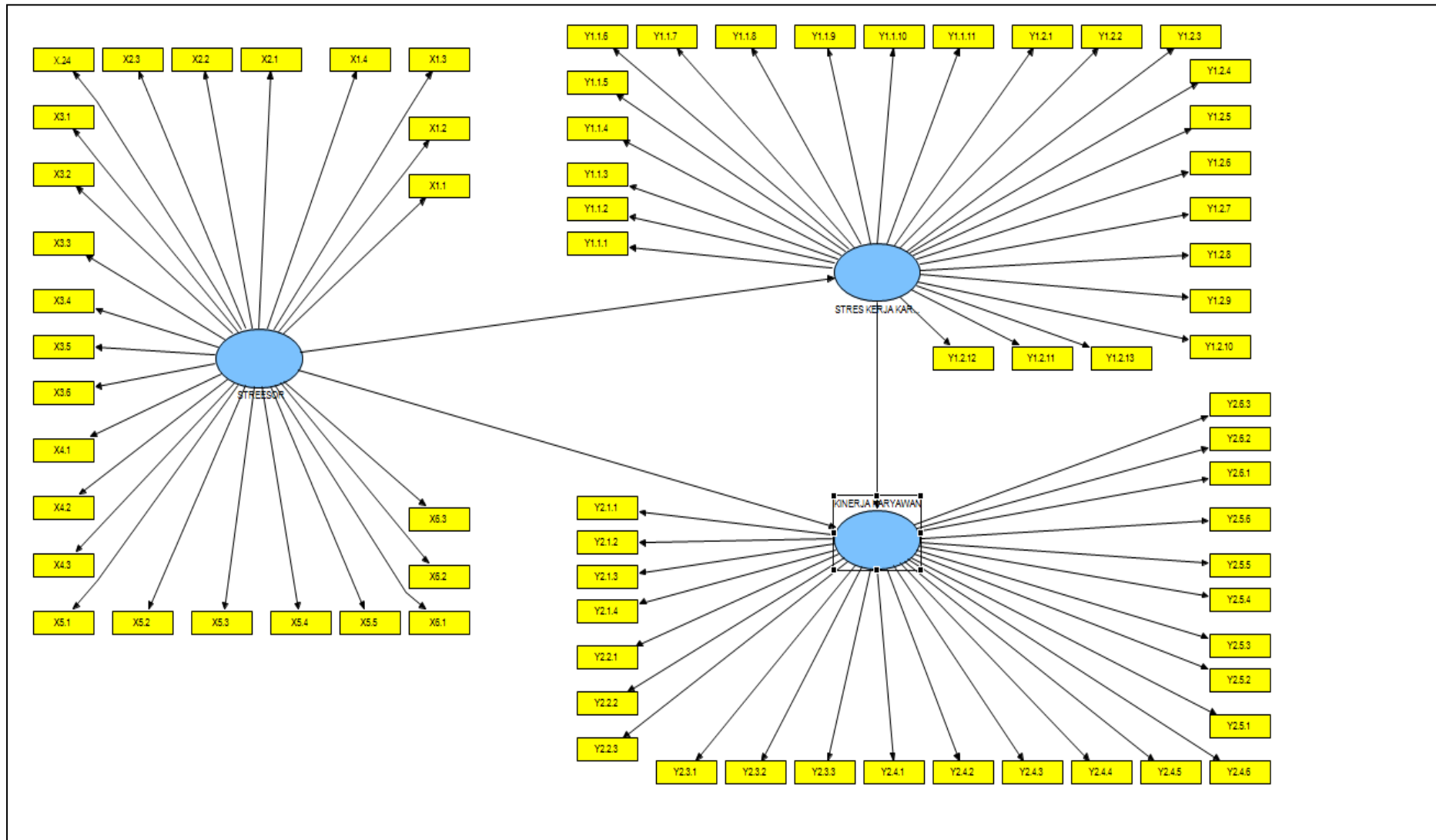


Gambar 5.6. Komposisi Responden Berdasarkan Status Pernikahan
sumber : data primer yang diolah, 2013

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Sekjen Menkeu telah berstatus menikah yaitu sebanyak 82% dan sisanya belum menikah sebanyak 18% dari 150 responden.

5.3. Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS) : Pengaruh Pembangkit Stres Kerja (Stressor) terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui bentuk dan besar pengaruh variabel laten independen (eksogen) yaitu stressor terhadap variabel laten dependen (endogen) yaitu stress dan kinerja adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah dengan SmartPLS 2.0. Hasil analisis model penelitian dapat dilihat dalam Gambar 5.7.



Gambar 5.7. Model pengaruh pembangkit stress kerja (stressor) Terhadap stres kerja dan kinerja karyawan (sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013)

Pada Gambar 5.7. bentuk hubungan variabel laten dengan indikator menunjukkan hubungan reflektif. Variabel stressor direfleksikan dengan ketidakjelasan peran (X_1), konflik pekerjaan (X_2), beban kerja berlebih (X_3), ketersediaan waktu (X_4), pengembangan karir (X_5) dan tanggung jawab (X_6). Variabel stress kerja (Y_1) direfleksi dengan emosional ($Y_{1.1}$) dan perilaku ($Y_{1.2}$). Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y_2) direfleksikan dengan keandalan ($Y_{2.1}$), kehadiran ($Y_{2.2}$), kerjasama ($Y_{2.3}$), kualitas pekerjaan ($Y_{2.4}$), kuantitas pekerjaan ($Y_{2.5}$), dan pengetahuan ($Y_{2.6}$). Setelah model dibentuk dengan menggunakan *SmartPLS* maka dilakukan pengujian kelayakan model.

5.4.1. Evaluasi *Outer Model – Reflektif* Pada Variabel Stressor dan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Pada penjelasan sebelumnya menyatakan bahwa variabel laten Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan berbentuk reflektif. Menurut Ghozaly (2008) untuk evaluasi *outer model-refleksi* dilakukan berdasarkan 4 (empat) kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminat validity*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *composite reliability* (Tabel 5.1).

Tabel 5.1.
Kriteria dan Standarisasi dalam Evaluasi *Outer Model – Refleksi*

Kriteria	Standar	Keterangan
<i>Converge validity</i> (Reliabilitas indikator)	Nilai <i>loading</i> > 0.50	Menilai kekuatan indikator dalam merefleksikan variabel laten Chin (1998) menyatakan jika < 0.50 maka indikator harus di drop
<i>Discriminat validity</i>	Nilai <i>cross loading</i> korelasi indikator ke variabel laten nya lebih besar dari variabel laten- laten lain	Mengukur ketepatan model refleksi
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	AVE > 0,5	Mengukur konsistensi indikator dalam pengukuran variabel laten
<i>Composite reliability</i> (ρ_c)	$\rho_c > 0,6$	kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik

***Convergent Validity* (Reliabilitas Indikator)**

Reliabilitas indikator dicerminkan dari nilai *loading factor* yang merefleksikan kekuatan interelasi antara variabel laten pembangkit stress (Stressor), stress kerja dan kinerja karyawan terhadap masing-masing variabel indikatornya. Pada bagian ini, terdapat 2 (dua)

tahap pen-drop-an terhadap indikator yang mempunyai nilai loading faktor < 0,05. Hasil pen-drop-an dapat dilihat pada Tabel 5.2 di bawah ini

Tabel 5.2.
Hasil pen-drop-an (2 (dua) tahap pen-drop-an terhadap indikator yang mempunyai nilai loading factor < 0,05)

Laten	Indikator	Drop 1	Drop 2	
Stressor (X)	Role Ambiguity (X1)	X1.1 – X1.4	X1.3, X1.4	X1.1
	Role Conflict (X2)	X2.1 – X2.4	X2.1	Tidak ada
	Role Overload (X3)	X3.1 – X3.6	X3.1; X3.2; X3.4; X3.5; X3.6	Tidak ada
	Time Availability (X4)	X4.1 – X4.3	X4.2	Tidak ada
	Carrer Development (X5)	X5.1 – X5.5	X5.1; X5.3; X5.4	X5.5
	Resposibility (X6)	X6.1 – X6.3	X6.1 – X6.3	X6.1 – X6.3
Stres Kerja Karyawan (Y1)	Emosional (Y1.1)	Y1.1.1 – Y1.1.11	Y1.1.2; Y1.1.8; Y1.1.9; Y1.1.10; Y1.1.11	Tidak ada
	Sikap/Perilaku (Y1.2)	Y1.2.1 – Y1.2.12	Y1.2.1; Y1.2.2; Y1.2.3; Y1.2.4	Tidak ada
Kinerja Karyawan (Y2)	Keandalan (Y2.1)	Y2.1.1 – Y2.1.4	Y2.1.2	Tidak ada
	Kehadiran (Y2.2)	Y2.2.1 – Y2.2.3	Y2.2.1; Y2.2.3	Tidak ada
	Kerjasama (Y2.3)	Y2.3.1 – Y2.3.3	Y2.3.2; Y2.3.3	Tidak ada
	Kualitas pekerjaan (Y2.4)	Y2.4.1 – Y2.4.6	Y2.4.4; Y2.4.5;	Y2.4.6
	Kuantitas pekerjaan (X2.5)	Y2.5.1 – Y2.5.6	Y2.5.6	Tidak ada
	Pengetahuan (Y2.6)	Y2.6.1 – Y2.6.3	Y2.6.1; Y2.6.2;	Tidak ada

Pada Tabel 5.3. kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab (X1.2) merefleksikan interelasi terbesar dalam menggambarkan pembangkit stress (Stressor) dengan nilai *loading factor* sebesar 0.6935, diikuti dengan mengharapkan promosi hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan yang bersangkutan (X5.2)

0.6645, posisi terjepit di antara atasan dan teman sekerja (X2.2) 0.66, perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki (X3.3) 0.6531, mendapat tugas dan pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan (X2.4) 0.637, instruksi kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini (X2.3) 0.6068, dan diberi banyak tugas sehingga susah mengaturnya (X4.3) 0.5957. Untuk variabel stress kerja interelasi terbesar direfleksikan dengan item pernyataan merasa kesulitan bergaul dengan atasan (X1.2.9) dengan nilai loading factor sebesar 0.7567, diikuti dengan bekerja dengan peralatan yang tidak memadai atau kurang baik (Y1.2.8) sebesar 0.707, sering mengalami perubahan antara aktivitas yang membosankan dengan yang menantang (Y1.1.4) sebesar 0.7051 dan seterusnya (mengurutkan nilai terbesar sampai terkecil). Sementara untuk kinerja karyawan interelasi terbesar direfleksikan oleh item pernyataan mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik (Y2.4.3) mempunyai nilai loading factor sebesar 0.7628, merasa tanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus (Y2.4.2) sebesar 0.7581, mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu (Y2.4.1) sebesar 0.724, berusaha keras meningkatkan prestasi kerja (Y2.1.4) sebesar 0.7196 dan seterusnya.

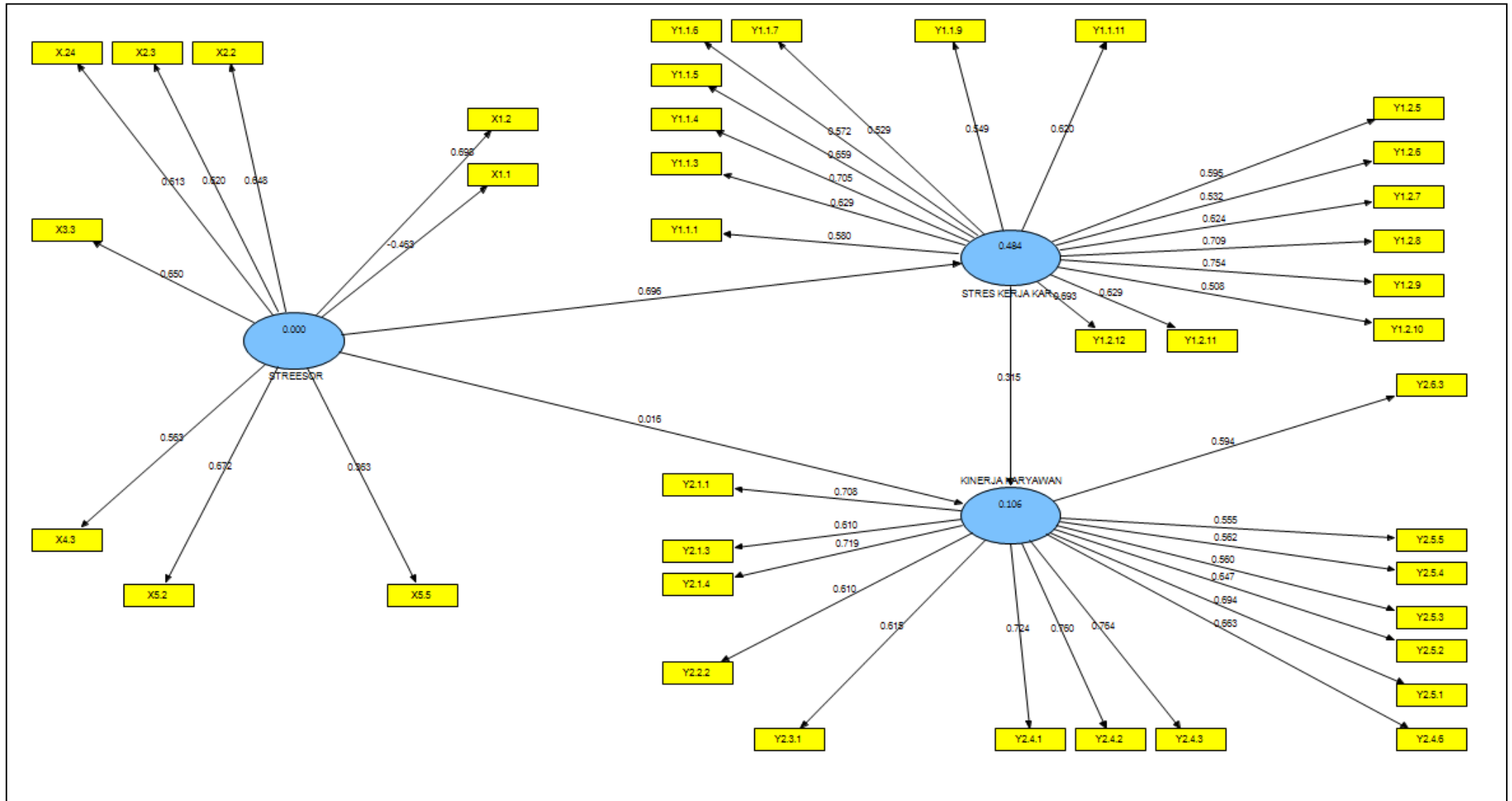
Tabel 5.3.
Nilai Loading Factor Pada Variabel Laten Stressor,
Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel Laten	Kode Pernyataan	Nilai <i>Loading</i>	Keterangan
1	Stressor	X2.4	0.637	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		X1.2	0.6935	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		X2.2	0.66	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		X2.3	0.6068	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		X3.3	0.6531	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		X4.3	0.5957	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		X5.2	0.6645	Memenuhi <i>convergent validity</i>
2	Stres Kerja	Y1.1.1	0.5742	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.1.11	0.6238	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.1.3	0.6277	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y.1.1.4	0.7051	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.1.5	0.6603	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.1.6	0.5719	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.1.7	0.5314	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.1.9	0.5541	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.10	0.5121	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.11	0.6271	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.12	0.6932	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.5	0.5922	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.6	0.5333	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.7	0.6214	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.8	0.707	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y1.2.9	0.7567	Memenuhi <i>convergent validity</i>		

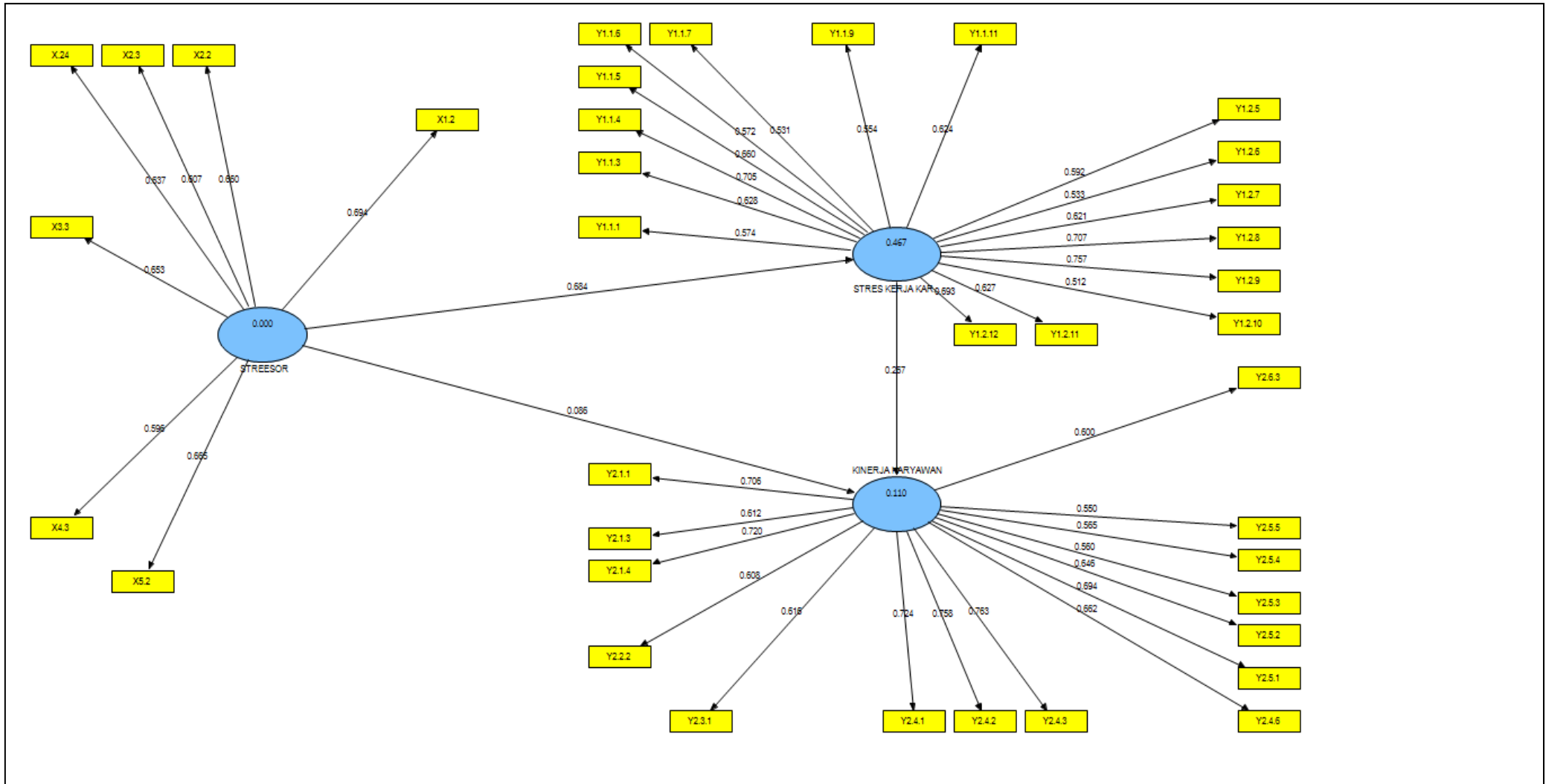
No	Variabel Laten	Kode Pernyataan	Nilai <i>Loading</i>	Keterangan
3	Kinerja Karyawan	Y2.1.1	0.7058	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.1.3	0.612	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y1.2.4	0.7196	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.2.2	0.6079	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.3.1	0.6158	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2..4.1	0.724	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.4.2	0.7581	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.4.3	0.7628	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.4.6	0.6618	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.5.1	0.6939	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2..5.2	0.6465	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.5.3	0.5596	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.5.4	0.5651	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		Y2.5.5	0.5502	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y2.6.3	0.5997	Memenuhi <i>convergent validity</i>		

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013

Menurut Ghazali (2005), indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0.05, menunjukkan kekuatan merefleksikan sangat rendah sehingga harus didrop (dibuang). Dari pen-drop-an tersebut model perlu dieksekusi kembali dengan *SmartPLS* untuk menghasilkan *loading* faktor baru (Gambar 5.8).



Gambar 5.8. Model Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, Setelah Beberapa Indikator Didrop 1 (sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013)



Gambar 5.9. Model Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, Setelah Beberapa Indikator Didrop 2
(sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013)

Discriminat validity

Pada Tabel 5.4, menunjukkan nilai korelasi variabel stressor, stress kerja dan kinerja karyawan dengan masing-masing indikatornya. Jika indikator-indikator yang terdapat pada variabel stressor menggambarkan refleksi dari stressor, maka nilai korelasi indikator-indikator ini terhadap stressor harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Pada Tabel 5.4. menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator terhadap stressor lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi indikator yang sama terhadap variabel laten lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa model reflektif stressor pada penelitian ini valid.

Tabel 5.4.
Cross Loading

Indikator	Kinerja Karyawan	Stressor	Stres Kerja
X2.4	0.1538	0.637	0.4628
X1.2	0.0972	0.6935	0.4701
X2.2	0.1722	0.66	0.3842
X2.3	0.0034	0.6068	0.3842
X3.3	0.2897	0.6531	0.4214
X4.3	0.2002	0.5957	0.4234
X5.2	0.2428	0.6645	0.4816
Y1.1.1	0.1714	0.4692	0.5742
Y1.1.11	0.0327	0.4489	0.6238
Y1.1.3	0.2033	0.4617	0.6277
Y1.1.4	0.254	0.4617	0.6277
Y1.1.5	0.2762	0.55	0.6603
Y1.1.6	0.4187	0.3311	0.5719
Y1.1.7	0.0373	0.3011	0.5314
Y1.1.9	0.0497	0.372	0.5541
Y1.2.10	0.0691	0.2688	0.5121
Y1.2.11	0.2196	0.373	0.6271
Y1.2.12	0.2973	0.4764	0.6932
Y1.2.5	0.236	0.3918	0.5922
Y1.2.6	0.1761	0.4583	0.5333
Y1.2.7	0.1776	0.3862	0.6214
Y1.2.8	0.1728	0.4565	0.707
Y1.2.9	0.2531	0.5018	0.7567
Y2.1.1	0.7058	0.1698	0.2576
Y2.1.3	0.612	0.1467	0.1929
Y2.1.4	0.7196	0.2495	0.2991
Y2.2.2	0.6079	0.1258	0.1572
Y2.3.1	0.6158	0.1515	0.1876
Y2.4.1	0.724	0.2574	0.3262

Indikator	Kinerja Karyawan	Stressor	Stres Kerja
Y2.4.2	0.7581	0.1104	0.1576
Y2.4.3	0.7628	0.1569	0.1845
Y2.4.6	0.6618	0.145	0.1653
Y2.5.1	0.6939	0.2193	0.2385
Y2.5.2	0.6465	0.1665	0.2093
Y2.5.3	0.5596	0.0648	0.1041
Y2.5.4	0.5651	0.1941	0.1688
Y2.5.5	0.5502	0.0517	0.1278
Y2.6.3	0.5997	0.2216	0.2067

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013

Sama halnya dengan stressor, jika indikator-indikator yang terdapat pada variabel stress kerja dan kinerja karyawan menggambarkan refleksi dari kedua variabel tersebut, maka nilai korelasi indikator-indikator ini lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Dari hasil Tabel 5.4. tersebut maka model reflektif stres kerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas menunjukkan suatu pengujian benar-benar konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini bagaimana indikator-indikator (baik stressor, stres kerja maupun kinerja karyawan) konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE stressor, stress kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5.
Nilai AVE untuk Variabel Stressor, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	AVE
Kinerja karyawan	0.4301
Stressor	0.4162
Stres Kerja	0.387

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013

Nilai-nilai di atas standar, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk setiap laten kurang konsisten mengukur masing-masing variabel latennya.

Composite Reliability (ρ_c)

Composite reliability (ρ_c) menunjukkan suatu pengujian terhadap kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Dalam hal ini bagaimana indikator-indikator baik stressor, stress kerja maupun kinerja karyawan konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Composite reliability* (ρ_c).

Tabel 5.6.
Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability (ρ_c)
1	Kinerja Karyawan	0.918
2	Stressor	0.8328
3	Stre Kerja	0.9089

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013

Dilihat pada tabel di atas, nilai stressor, stress kerja karyawan maupun kinerja karyawan adalah masing-masing sebesar 0.833, 0.909, dan 0.918. Dari hasil pengolahan PLS, nilai ρ_c berada di atas 0.5 dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk setiap laten memiliki kestabilan dan konsisten yang baik.

Evaluasi Model struktural atau *Inner Model*

Menilai *inner model* adalah mengevaluasi pengaruh antar variabel laten dan pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel endogen dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1.96).

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel endogen yaitu variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Kedua variabel endogen tersebut yaitu stres kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stressor (Gambar 5.7). Hasil pengolahan PLS menunjukkan bahwa *R-Square* Stressor terhadap stress kerja karyawan dan kinerja karyawan sebesar sebesar 0.1102 dan 0.46720 (Tabel 5.7). Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh stressor sebesar 11,02% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dan stress kerja karyawan dipengaruhi oleh stressor sebesar 46,72% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2008) bahwa Hasil *R-Square* sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural, masing-masing mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”. Berdasarkan teori tersebut dan nilai *R-Square* pada variabel laten

menunjukkan bahwa kategori model yang diterangkan termasuk ke dalam model yang moderat.

Tabel 5.8.
R-Square Stressor terhadap stress kerja karyawan dan kinerja karyawan

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
KINERJA KARYAWAN	0.4301	0.918	0.1102	0.9053	0.4301	0.0153
STREESOR	0.4162	0.8328	0	0.7664	0.4162	0
STRES KERJA KARYAWAN	0.387	0.9089	0.4672	0.8933	0.387	0.1755

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat analisis bootstrapping pada *path coefficients*, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis *path coefficients* dapat dilihat pada Tabel 5.8. Pada Tabel tersebut menunjukkan nilai t_{tabel} yang lebih besar dari 1.96 (pada selang kepercayaan 95%) untuk keseluruhan variabel laten

Tabel 5.8.
Nilai Hasil Analisis Path Coefficients

No	Variabel	T Statistics (O/STERR)
1	Stressor → Kinerja Karyawan	0.4104
2	Stressor → Stres Kerja Karyawan	12.0641
3	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	1.3737

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2013

Hipotesis 1 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 12.0641$ lebih besar dibanding $t_{tabel} = 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa stressor di kantor Sekjen Kemenkeu berpengaruh positif secara signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Hipotesis 2 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua ditolak karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 0.4104$ lebih kecil dibanding $t_{tabel} = 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa stressor di kantor Sekjen Kemenkeu tidak berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga ditolak karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 1.3737$ lebih kecil dibanding $t_{tabel} = 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab menjadi faktor utama dalam pembangkit stress (Stressor) dengan nilai *loading factor* sebesar 0.6935
2. kesulitan bergaul dengan atasan menjadi faktor penyebab stress kerja dengan nilai loading faktor sebesar 0.7567,
3. mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik menjadi faktor utama meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai loading faktor sebesar 0.7628.
4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stressor di kantor Sekjen Kemenkeu berpengaruh positif secara signifikan terhadap stress kerja karyawan, sedangkan stressor di kantor Sekjen Kemenkeu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

6.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah;

1. Bagi Kemenkeu sebaiknya memberikan wewenang yang penuh kepada karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dan atasan hendaknya menciptakan hubungan yang akrab dengan bawahannya
2. Untuk penelitian lanjut disarankan agar memasukkan variabel independen tambahan selain stress kerja dan kinerja karyawan. Sebagai rekomendasi, variabel independen yang dapat dimasukkan dalam model adalah antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan training. Dengan begitu diharapkan akan diperoleh korelasi yang berbeda sehingga informasi yang digali akan lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Beehr, T.A., Newman, J.E. 1978. Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personel Psychology*. Winter: 665-699.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. 1999. *Workplace Stress-General*. <http://www.ccohs.ca/oshanswer/psychosocial/stress.html> diakses tgl 17 Januari 2013.
- De Janasz, S.C., Dowd, K.O, & Schneider, B.Z. 2002. *Interpersonal Skill in Organization*. Boston: McGraw Hill.
- Gibson, C.B., Zellmer. & Schwab. 1993. Team Effectiveness in Multinational Organization: Evaluation Accross Context. *Group And Organization Management*. 28 (4): 444-475.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Upper Saddle River. New York : Prentice Hall.
- Ghozali I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Ed. 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Ivancevich, J.M., Matesson, M.T. 1997. *Organization Behavior and Management*. 3rd edition. Homewood.
- Jams, V.M. 1986. *Understanding Human Behavior*. 5th edition. CBS College Publish.
- Kreitner, R., Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. 6th edition. Boston: McGraw Hill.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Luthan, F. 1998. *Organizational Behavior*. 8th edition. Boston Mss: McGraw Hill.
- Milbourn, G. 2006. Teaching the Job Stress Audit to Business School Student: Cause, Measures, Reduction. *Journal of American Academy of Business*. 8 (2): 44-50.
- Ma'rifah, D. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Makhbul, Z.M., Idrus, D. 2009. Work Stress Issues in Malaysia. *Malaysia Labour Review*. 3(2):13-26.

- Mangkuprawira S. 2009. *Horizon: Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Nurshing Theories. 2011. *General Adaptation Syndrome (GAS) - Theory of Stress Hans Selye*. http://www.currentnursing.com/nursing_theory/Selye%27s_stress_theory.html diakses 8 Januari 2012.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, S. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen IPB*.5(2): 111-122.
- Sobirin, A. 2010. *Perilaku Organisasi. Buku Materi Pokok EKMA 4158*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Shaikh, F.M., Syed, A.S.G., Luhno, H.D., & Kartio, M.A. (2011). Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Manager: Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan. *Terengganu International Management and Business Journal*. 1(2):36-45.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wood, et. al. 2001. *Organizational Behaviour: A Global Perspective*. 3rd edition. Jhon Wiley and Sons.
- Wheatley, D. 1990. The Stress Profile. *British Journal of Psychiatry*. 156 : 685-688.

Lampiran 1.

NO. RESPONDEN

KUESIONER PENELITIAN:

**Pengaruh Faktor-Faktor Stressor terhadap Stres Kerja
dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Sekretariat Jenderal
Kementerian Keuangan Republik Indonesia**

**KEPADA YTH :
BAPAK/IBU RESPONDEN
DI TEMPAT**

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu Responden Yang Terhormat,

Kami adalah dosen Universitas Terbuka, Fakultas Ekonomi (FEKON). Kami sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Faktor-Faktor Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus Kami lakukan sebagai seorang dosen yakni penelitian.

Kami berharap Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Perlu diperhatikan, bahwa dalam mengisi kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Apapun jawaban Bapak/Ibu, akan menjadi data berharga bagi kelancaran penelitian ini. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas bantuan dan waktu Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, Kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami,

Etty Susanty & Ami Pujiwati
NIDN.0024057508 & 0019037103

PETUNJUK PENGISIAN

- Pada pertanyaan pilihan, beri tanda *checklist* (V) pada jawaban yang paling sesuai.
- Pada kolom titik-titik, isilah dengan jawaban yang paling sesuai
- Mohon setiap pertanyaan diisi dengan lengkap

I. Karakteristik Responden

No.	Identitas Responden	Jawaban
1.	Jenis Kelamin	Pria <input type="checkbox"/> Wanita <input type="checkbox"/>
2.	UsiaTahun
3.	Status	Menikah <input type="checkbox"/> Belum Menikah <input type="checkbox"/>
4.	Pendidikan Terakhir	SLTA <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> Sarjana <input type="checkbox"/> Pasca Sarjana <input type="checkbox"/>
5.	Golongan
6.	Masa Kerja Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan mengenai stressor, stress kerja dan kinerja karyawan. Silakan anda beri tanda checklist (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan anda dibawah ini.

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

A. FAKTOR-FAKTOR STRESSOR

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan pekerjaan yang saya kerjakan jelas.					
2.	Saya mengerjakan tugas yang penting dan berhubungan dengan pekerjaan utama saya.					
3.	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah.					
4.	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya masuk akal.					
5.	Saya mendapat kesempatan untuk memajukan					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	perusahaan ini.					
6.	Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain.					
7.	Saya dalam posisi terjepit di antara atasan saya dan teman sekerja saya.					
8.	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat.					
9.	Tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya, kadang sulit dan kompleks.					
10.	Jika saya mengharap promosi, saya hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.					
11.	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.					
12.	Instruksi kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini.					
13.	Saya diberi banyak tugas sehingga susah mengaturnya.					
14.	Saya merasa karier saya akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.					
15.	Saya mengetahui kinerja apa yang diharapkan dari saya.					
16.	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.					
17.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki.					
18.	Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya.					
19.	Tanggungjawab saya di perusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada ke pekerjaan.					
20.	Saya memahami sumbangan pekerjaan saya terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.					
21.	Saya mendapat tugas dan pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.					
22.	Saya merasa memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat.					
23.	Saya memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.					
24.	Saya merasa karier saya sudah mentok.					
25.	Saya bertanggung jawab terhadap masa depan karyawan lain.					

B. STRESS KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering melakukan tugas dan pekerjaan yang dirasakan tidak cocok.					
2.	Saya sering melaksanakan kerja lembur.					
3.	Saya melakukan tugas pekerjaan baru atau yang kurang saya mengerti.					
4.	Saya menghadapi situasi kritis dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya melakukan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya dikerjakan.					
6.	Saya mendapat tugas dengan tanggung jawab yang lebih besar.					
7.	Saya membuat keputusan secepatnya pada saat kritis.					
8.	Saya merasakan ada persaingan untuk maju dalam melaksanakan pekerjaan.					
9.	Saya sering mengalami perubahan antara aktivitas yang membosankan dengan yang menantang.					
10.	Saya mengerjakan tugas administrasi secara berlebihan.					
11.	Saya merasakan kurang jam istirahat dalam melakukan pekerjaan.					
12.	Saya melakukan pekerjaan untuk karyawan lain.					
13.	Saya merasakan ada konflik dengan bagian (departemen) lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
14.	Saya merasakan kurang ada kesempatan untuk maju atau menduduki jenjang karier yang ada dalam perusahaan.					
15.	Rekan sekerja tidak mau melakukan kerja.					
16.	Saya merasa kurang dukungan dari atasan.					
17.	Pekerjaan saya yang kurang baik kurang dapat pengakuan.					
18.	Saya bekerja dengan peralatan yang tidak memadai atau kurang baik.					
19.	Saya merasa kesulitan bergaul dengan atasan.					
20.	Saya merasa kurangnya karyawan untuk menangani suatu tugas dengan memadai.					
21.	Saya kurang diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
22.	Saya merasa pendapatan saya kurang memadai.					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
23.	Saya merasa pengawasan atasan yang buruk dan kurang memadai.					
24.	Saya mempunyai rekan sekerja yang rendah motivasinya.					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.					
2.	Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus.					
3.	Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.					
4.	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja saya.					
5.	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.					
6.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan.					
7.	Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi.					
8.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini.					
9.	Saya selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan saya.					
10.	Saya mengerti visi, misi dan tujuan perusahaan.					
11.	Saya selalu dibutuhkan oleh klien saya dalam memecahkan suatu permasalahan.					
12.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan.					
13.	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilaksanakan sehari-hari					
14.	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya.					
15.	Saya mempunyai pengetahuan atas ruang					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup perusahaan.					
16.	Saya selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.					
17.	Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya.					
18.	Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kerja saya, sehingga dapat diperbandingkan dengan hasil kerja di tempat saya.					
19.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					
20.	Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari.					
21.	Saya seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersenang-senang dan bersantai.					
22.	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut.					
23.	Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan saya.					
24.	Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok.					
25.	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh pimpinan.					

TERIMA KASIH ATAS BANTUAN BAPAK/IBU

TELAH MENGISI KUESIONER INI

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00004	Pearson Correlation	.326	.573**	.326	1	.531**	.487**	1.000**				
.314	.267	.326	.487**	.531**	.487**	-.409*	-.409*	.531**	.336	.531**		
.297	.531**	.524**	-.409*	.531**	.308	-.409*	.417*	-.409*	.493**	.518**		
.551**	.415*	.446*	.375*	.456*	.551**	.589**	.551**	.415*	.551**	.417*		
.455*	.483**	.417*	.302	.455*	.445*	.244	.562**	.445*	.445*	-.500**		
.445*	.329	.329	.111	.330	.377*	.290	.377*	.341	.231	.198		
.198	.198	.290	.231	.330	.060	.231	.060	.231	.198	.377*		
.198	.686**											
Sig. (2-tailed)	.079	.001	.079		.003	.006	.000	.091	.153			
.079	.006	.003	.006	.025	.025	.003	.069	.003	.110	.003		
.003	.025	.003	.098	.025	.022	.025	.006	.003	.002	.023		
.014	.041	.011	.002	.001	.002	.023	.002	.022	.012	.007		
.022	.105	.012	.014	.194	.001	.014	.014	.005	.014	.076		
.076	.558	.075	.040	.120	.040	.065	.219	.294	.294	.294		
.120	.219	.075	.752	.219	.752	.219	.294	.040	.294	.000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00005	Pearson Correlation	.169	.288	.169	.531**	1	.575**	.531**				
.418*	.257	.169	.575**	1.000**	.575**	-.468**	-.468**	1.000**				
.466**	1.000**	.266	1.000**	.356	-.468**	1.000**	.276					
.468**	.145	-.468**	.450*	.699**	.520**	.356	.233	.163	.365*	.520**	.277	
.520**	.356	.520**	.145	.572**	.488**	.145	.329	.572**	.369*	.225		
.490**	.369*	.369*	-.292	.369*	.376*	.376*	.510**	.418*	.330	.277		
.330	.247	.522**	.187	.187	.187	.277	.424*	.418*	.367*	.424*		
.367*	.522**	.187	.330	.187	.696**							
Sig. (2-tailed)	.371	.122	.371	.003		.001	.003	.021	.171			
.371	.001	.000	.001	.009	.009	.000	.009	.000	.155	.000		
.053	.009	.000	.141	.009	.445	.009	.013	.000	.003	.053		
.216	.391	.047	.003	.138	.003	.053	.003	.445	.001	.006		
.445	.076	.001	.045	.231	.006	.045	.045	.117	.045	.041		
.041	.004	.021	.075	.139	.075	.188	.003	.321	.321	.321		
.139	.020	.021	.046	.020	.046	.003	.321	.075	.321	.000		

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00006	Pearson Correlation	.413*	.114	.413*	.487**	.575**	1	.487**				
.370*	.060	.413*	1.000**	.575**	1.000**	-.375*	-.375*	.575**				
.460*	.575**	.344	.575**	.350	-.375*	.575**	.278	-.375*	.244	-.375*		
.428*	.654**	.445*	.350	.194	.227	.253	.445*	.348	.445*	.350		
.445*	.244	.464**	.399*	.244	.209	.464**	.244	.243	.394*	.244		
.244	-.330	.244	.224	.224	.409*	.382*	.450*	.554**	.450*	.508**		
.278	.471**	.471**	.471**	.554**	.469**	.382*	.172	.469**	.172	.278		
.471**	.450*	.471**	.667**									
Sig. (2-tailed)	.023	.548	.023	.006	.001			.006	.044	.752		
.023	.000	.001	.000	.041	.041	.001	.010	.001	.062	.001		
.058	.041	.001	.137	.041	.194	.041	.018	.000	.014	.058		
.305	.228	.178	.014	.060	.014	.058	.014	.194	.010	.029		
.194	.268	.010	.194	.196	.031	.194	.194	.075	.194	.234		
.234	.025	.037	.013	.001	.013	.004	.138	.009	.009	.009		
.001	.009	.037	.363	.009	.363	.138	.009	.013	.009	.000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00007	Pearson Correlation	.326	.573**	.326	1.000**			.531**	.487**	1		
.314	.267	.326	.487**	.531**	.487**	-.409*	-.409*	.531**	.336	.531**		
.297	.531**	.524**	-.409*	.531**	.308	-.409*	.417*	-.409*	.493**	.518**		
.551**	.415*	.446*	.375*	.456*	.551**	.589**	.551**	.415*	.551**	.417*		
.455*	.483**	.417*	.302	.455*	.445*	.244	.562**	.445*	.445*	-.500**		
.445*	.329	.329	.111	.330	.377*	.290	.377*	.341	.231	.198		
.198	.198	.290	.231	.330	.060	.231	.060	.231	.198	.377*		
.198	.686**											
Sig. (2-tailed)	.079	.001	.079	.000	.003	.006		.091	.153			
.079	.006	.003	.006	.025	.025	.003	.069	.003	.110	.003		
.003	.025	.003	.098	.025	.022	.025	.006	.003	.002	.023		
.014	.041	.011	.002	.001	.002	.023	.002	.022	.012	.007		

		.022	.105	.012	.014	.194	.001	.014	.014	.005	.014	.076	
		.076	.558	.075	.040	.120	.040	.065	.219	.294	.294	.294	
		.120	.219	.075	.752	.219	.752	.219	.294	.040	.294	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
VAR00008	Pearson Correlation				.216	.430*	.216	.314	.418*	.370*	.314	.314	1
		.416*	.216	.370*	.418*	.370*	-.448*	-.448*	.418*	.577**	.418*	.350	
		.418*	.586**	-.448*	.418*	.627**	-.448*	.511**	-.448*	.535**	.586**	.851**	
		.481**	.330	.253	.382*	.851**	.384*	.851**	.481**	.851**	.511**	.492**	
		.384*	.511**	.386*	.492**	.276	.608**	.547**	.276	.276	-.337	.276	-
.111		-.111	.117	.342	.586**	.473**	.586**	.377*	.217	.155	.155	.155	
		.473**	.217	.342	.081	.217	.081	.217	.155	.586**	.155	.650**	
	Sig. (2-tailed)			.252	.018	.252	.091	.021	.044	.091		.022	
		.252	.044	.021	.044	.013	.013	.021	.001	.021	.058	.021	
		.001	.013	.021	.000	.013	.004	.013	.002	.001	.000	.007	
		.075	.177	.037	.000	.036	.000	.007	.000	.004	.006	.036	
		.004	.035	.006	.140	.000	.002	.140	.140	.068	.140	.561	
		.561	.538	.064	.001	.008	.001	.040	.248	.413	.413	.413	
		.008	.248	.064	.669	.248	.669	.248	.413	.001	.413	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
	30	30	30	30									
VAR00009	Pearson Correlation				.102	.204	.102	.267	.257	.060	.267	.267	
		.416*	1	.102	.060	.257	.060	-.304	-.304	.257	-.016	.257	
		.054	.257	.475**	-.304	.257	.125	-.304	.242	-.304	.018	.086	
		.481**	.252	.407*	.373*	.648**	.481**	.444*	.481**	.252	.481**	.242	
		.233	.086	.242	.383*	.233	.325	.094	.565**	.325	.325	-.187	
		.325	.296	.296	.181	.134	.373*	.282	.373*	.327	.282	.283	
		.283	.283	.282	-.121	.134	.388*	-.121	.388*	.282	.283	.373*	
		.283	.441*										
	Sig. (2-tailed)			.591	.281	.591	.153	.171	.752	.153	.022		
		.591	.752	.171	.752	.102	.102	.171	.934	.171	.778	.171	

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30								

VAR00017	Pearson Correlation	.276	.275	.276	.336	.466**	.460*	.336			
	.577**	-.016	.276	.460*	.466**	.460*	-.605**	-.605**	.466**	1	.466**
	.692**	.466**	.375*	-.605**	.466**	.538**	-.605**	.439*	-.605**	.492**	.696**
	.477**	.714**	.413*	.289	.285	.477**	.368*	.477**	.714**	.477**	.439*
	.650**	.649**	.439*	.405*	.650**	.149	.574**	.426*	.149	.149	-.413*
	.149	.004	.004	.167	.415*	.462*	.453*	.462*	.375*	.228	.173
	.173	.173	.453*	.315	.415*	.059	.315	.059	.228	.173	.462*
	.173	.606**									
	Sig. (2-tailed)	.139	.141	.139	.069	.009	.010	.069	.001	.934	
	.139	.010	.009	.010	.000	.000	.009	.009	.000	.009	
	.041	.000	.009	.002	.000	.015	.000	.006	.000	.008	.000
	.023	.121	.127	.008	.045	.008	.000	.008	.015	.000	.000
	.015	.026	.000	.433	.001	.019	.433	.433	.023	.433	.984
	.984	.377	.022	.010	.012	.010	.041	.226	.360	.360	.360
	.012	.090	.022	.756	.090	.756	.226	.360	.010	.360	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30								

VAR00018	Pearson Correlation	.169	.288	.169	.531**	1.000**	.575**			
	.531**	.418*	.257	.169	.575**	1.000**	.575**	-.468**	-.468**	1.000**
	.466**	1	.266	1.000**	.356	-.468**	1.000**	.276	-.468**	
	.145	-.468**	.450*	.699**	.520**	.356	.233	.163	.365*	.520**
	.520**	.356	.520**	.145	.572**	.488**	.145	.329	.572**	.369*
	.490**	.369*	.369*	-.292	.369*	.376*	.376*	.510**	.418*	.330
	.330	.247	.522**	.187	.187	.187	.277	.424*	.418*	.367*
	.367*	.522**	.187	.330	.187	.696**				
	Sig. (2-tailed)	.371	.122	.371	.003	.000	.001	.003	.021	.171
	.371	.001	.000	.001	.009	.009	.000	.009	.155	.000
	.053	.009	.000	.141	.009	.445	.009	.013	.000	.003
	.216	.391	.047	.003	.138	.003	.053	.003	.445	.001

.445	.076	.001	.045	.231	.006	.045	.045	.117	.045	.041		
.041	.004	.021	.075	.139	.075	.188	.003	.321	.321	.321		
.139	.020	.021	.046	.020	.046	.003	.321	.075	.321	.000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
30	30	30	30									
VAR00019	Pearson Correlation			.341	.477**	.341	.297	.266	.344	.297		
	.350	.054	.341	.344	.266	.344	-.516**	-.516**	.266	.692**	.266	1
	.266	.347	-.516**	.266	.335	-.516**	.575**	-.516**	.354	.447*	.377*	
	.595**	.101	.477**	.045	.377*	.367*	.377*	.595**	.377*	.575**	.599**	
	.566**	.575**	.401*	.599**	.250	.435*	.388*	.250	.250	-.488**	.250	-
.029	-.029	.059	.447*	.447*	.354	.447*	.099	.119	.070	.070	.070	
	.354	.269	.447*	.012	.269	.012	.119	.070	.447*	.070	.512**	
	Sig. (2-tailed)		.065	.008	.065	.110	.155	.062	.110	.058	.778	
	.065	.062	.155	.062	.004	.004	.155	.000	.155		.155	
	.060	.004	.155	.070	.004	.001	.004	.055	.013	.040	.001	
	.597	.008	.815	.040	.046	.040	.001	.040	.001	.000	.001	
	.001	.028	.000	.182	.016	.034	.182	.182	.006	.182	.879	
	.879	.758	.013	.013	.055	.013	.602	.530	.713	.713	.713	
	.055	.151	.013	.951	.151	.951	.530	.713	.013	.713	.004	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00020	Pearson Correlation			.169	.288	.169	.531**	1.000**		.575**		
	.531**	.418*	.257	.169	.575**	1.000**		.575**	-.468**	-.468**	1.000**	
	.466**	1.000**		.266	1	.356	-.468**	1.000**		.276	-.468**	
	.145	-.468**	.450*	.699**	.520**	.356	.233	.163	.365*	.520**	.277	
	.520**	.356	.520**	.145	.572**	.488**	.145	.329	.572**	.369*	.225	
	.490**	.369*	.369*	-.292	.369*	.376*	.376*	.510**	.418*	.330	.277	
	.330	.247	.522**	.187	.187	.187	.277	.424*	.418*	.367*	.424*	
	.367*	.522**	.187	.330	.187	.696**						
	Sig. (2-tailed)		.371	.122	.371	.003	.000	.001	.003	.021	.171	
	.371	.001	.000	.001	.009	.009	.000	.009	.000	.155		

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									

VAR00024	Pearson Correlation	.284	.497**	.284	.308	.276	.278	.308				
	.627**	.125	.284	.278	.276	.278	-.574**	-.574**	.276	.538**	.276	
	.335	.276	.525**	-.574**	.276	1	-.574**	.615**	-.574**	.582**	.560**	
	.573**	.525**	.212	.278	.216	.573**	.385*	.573**	.525**	.573**	.615**	
	.397*	.254	.615**	.362*	.397*	.259	.605**	.457*	.259	.259	-.480**	
	.259	-.021	-.021	.258	.123	.385*	.258	.385*	.072	.155	.147	
	.147	.147	.258	.319	.123	.019	.319	.019	.155	.147	.385*	
	.147	.520**										
	Sig. (2-tailed)	.129	.005	.129	.098	.141	.137	.098	.000	.511		
	.129	.137	.141	.137	.001	.001	.141	.002	.141	.070	.141	
	.003	.001	.141		.001	.000	.001	.001	.001	.001	.003	
	.262	.136	.251	.001	.036	.001	.003	.001	.000	.030	.176	
	.000	.049	.030	.167	.000	.011	.167	.167	.007	.167	.911	
	.911	.169	.519	.036	.168	.036	.704	.412	.438	.438	.438	
	.168	.086	.519	.920	.086	.920	.412	.438	.036	.438	.003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									

VAR00025	Pearson Correlation	-.208	-.392*	-.208	-.409*	-.468**	-.375*	-.409*	-			
	.448*	-.304	-.208	-.375*	-.468**	-.375*	1.000**	1.000**	-.468**	-.605**	-	
	.468**	-.516**	-.468**	-.435*	1.000**	-.468**	-.574**	1	-.440*	1.000**	-	
	.436*	-.683**	-.489**	-.477**	-.225	-.405*	-.368*	-.489**	-.559**	-.489**	-.477**	-.489**
	.440*	-.470**	-.518**	-.440*	-.465**	-.470**	-.296	-.474**	-.483**	-.296	-.296	.624**
	.296	-.110	-.110	-.182	-.279	-.477**	-.486**	-.477**	-.307	-.139	-.217	-.217
	.217	-.486**	.015	-.279	-.156	.015	-.156	-.139	-.217	-.477**	-.217	-.507**
	Sig. (2-tailed)	.269	.032	.269	.025	.009	.041	.025	.013	.102		
	.269	.041	.009	.041	.000	.000	.009	.000	.009	.004	.009	
	.016	.000	.009	.001		.015	.000	.016	.000	.006	.008	
	.232	.027	.045	.006	.001	.006	.008	.006	.015	.009	.003	

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00029	Pearson Correlation			.400*	.398*	.400*	.518**	.699**	.654**	.518**		
	.586**	.086	.400*	.654**	.699**	.654**	-.683**	-.683**	.699**	.696**	.699**	
	.447*	.699**	.439*	-.683**	.699**	.560**	-.683**	.409*	-.683**	.637**	1	
	.660**	.571**	.386*	.230	.284	.660**	.531**	.660**	.571**	.660**	.409*	
	.649**	.659**	.409*	.539**	.649**	.294	.626**	.498**	.294	.294	-.347	
	.294	.014	.014	.206	.468**	.403*	.392*	.403*	.306	.191	.195	
	.195	.195	.392*	.431*	.468**	.154	.431*	.154	.191	.195	.403*	
	.195	.722**										
	Sig. (2-tailed)	.028	.030	.028	.003	.000	.000	.003	.001	.651		
	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	
	.015	.000	.000	.001	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.001	
	.035	.221	.129	.000	.003	.000	.001	.000	.025	.000	.000	
	.025	.002	.000	.115	.000	.005	.115	.115	.060	.115	.942	
	.942	.274	.009	.027	.032	.027	.100	.311	.301	.301	.301	
	.032	.018	.009	.417	.018	.417	.311	.301	.027	.301	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									

VAR00030	Pearson Correlation			.196	.457*	.196	.551**	.520**	.445*	.551**		
	.851**	.481**	.196	.445*	.520**	.445*	-.489**	-.489**	.520**	.477**	.520**	
	.377*	.520**	.687**	-.489**	.520**	.573**	-.489**	.598**	-.489**	.562**	.660**	1
	.590**	.385*	.308	.448*	1.000**		.519**	1.000**		.590**	1.000**	
	.598**	.541**	.472**	.598**	.460*	.541**	.416*	.542**	.583**	.416*	.416*	-
.377*	.416*	.084	.084	.188	.394*	.707**	.524**	.707**	.395*	.149	.222	
	.222	.222	.524**	.237	.394*	.108	.237	.108	.149	.222	.707**	
	.222	.779**										
	Sig. (2-tailed)	.300	.011	.300	.002	.003	.014	.002	.000	.007		
	.300	.014	.003	.014	.006	.006	.003	.008	.003	.040	.003	
	.000	.006	.003	.001	.006	.000	.006	.001	.000	.000	.001	
	.036	.098	.013	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.002	.008	
	.000	.010	.002	.022	.002	.001	.022	.022	.040	.022	.660	
	.660	.321	.031	.000	.003	.000	.031	.431	.239	.239	.239	
	.003	.207	.031	.572	.207	.572	.431	.239	.000	.239	.000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00031	Pearson Correlation			.340	.287	.340	.415*	.356	.350	.415*		
	.481**	.252	.340	.350	.356	.350	-.477**	-.477**	.356	.714**	.356	
	.595**	.356	.497**	-.477**	.356	.525**	-.477**	.541**	-.477**	.450*	.571**	
	.590**	1	.474**	.264	.340	.590**	.527**	.590**	1.000**		.590**	
	.541**	.653**	.571**	.541**	.515**	.653**	.352	.449*	.505**	.352	.352	-
.420*	.352	.190	.190	.288	.402*	.659**	.486**	.659**	.451*	.397*	.405*	
	.405*	.405*	.486**	.397*	.402*	.319	.397*	.319	.397*	.405*	.659**	
	.405*	.744**										
	Sig. (2-tailed)			.066	.125	.066	.023	.053	.058	.023	.007	.178
	.066	.058	.053	.058	.008	.008	.053	.000	.053	.001	.053	
	.005	.008	.053	.003	.008	.002	.008	.013	.001	.001		
	.008	.158	.066	.001	.003	.001	.000	.001	.002	.000	.001	
	.002	.004	.000	.056	.013	.004	.056	.056	.021	.056	.315	
	.315	.123	.028	.000	.007	.000	.012	.030	.027	.027	.027	
	.007	.030	.028	.086	.030	.086	.030	.027	.000	.027	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00032	Pearson Correlation			.369*	.155	.369*	.446*	.233	.194	.446*		
	.330	.407*	.369*	.194	.233	.194	-.225	-.225	.233	.413*	.233	
	.101	.233	.242	-.225	.233	.212	-.225	.323	-.225	.088	.386*	
	.385*	.474**	1	.268	.652**	.385*	.430*	.385*	.474**	.385*	.323	
	.462*	.430*	.323	.554**	.462*	.271	.335	.444*	.271	.271	-.020	
	.271	.174	.174	.009	.304	.161	.088	.161	.334	.151	.236	
	.236	.236	.088	.235	.304	.236	.235	.236	.151	.236	.161	
	.236	.533**										
	Sig. (2-tailed)			.045	.415	.045	.014	.216	.305	.014	.075	.026
	.045	.305	.216	.305	.232	.232	.216	.023	.216	.597	.216	
	.199	.232	.216	.262	.232	.082	.232	.642	.035	.036	.008	
	.152	.000	.036	.018	.036	.008	.036	.082	.010	.018	.082	

	Sig. (2-tailed)	.684	.371	.684	.011	.047	.178	.011	.037	.000	
	.684	.178	.047	.178	.045	.045	.047	.127	.047	.815	.047
	.066	.045	.047	.251	.045	.554	.045	.525	.129	.013	.066
	.000	.001		.013	.001	.013	.066	.013	.554	.146	.279
	.554	.004	.146	.155	.172	.000	.155	.155	.105	.155	.204
	.204	.308	.181	.081	.283	.081	.020	.252	.122	.122	.122
	.283	.667	.181	.035	.667	.035	.252	.122	.081	.122	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00035	Pearson Correlation			.196	.457*	.196	.551**	.520**	.445*	.551**	
	.851**	.481**	.196	.445*	.520**	.445*	-.489**	-.489**	.520**	.477**	.520**
	.377*	.520**	.687**	-.489**	.520**	.573**	-.489**	.598**	-.489**	.562**	.660**
	1.000**		.590**	.385*	.308	.448*	1	.519**	1.000**		.590**
	1.000**		.598**	.541**	.472**	.598**	.460*	.541**	.416*	.542**	.583**
	.416*	.416*	-.377*	.416*	.084	.084	.188	.394*	.707**	.524**	.707**
	.395*	.149	.222	.222	.222	.524**	.237	.394*	.108	.237	.108
	.149	.222	.707**	.222	.779**						
	Sig. (2-tailed)	.300	.011	.300	.002	.003	.014	.002	.000	.007	
	.300	.014	.003	.014	.006	.006	.003	.008	.003	.040	.003
	.000	.006	.003	.001	.006	.000	.006	.001	.000	.000	.001
	.036	.098	.013		.003	.000	.001	.000	.000	.002	.008
	.000	.010	.002	.022	.002	.001	.022	.022	.040	.022	.660
	.660	.321	.031	.000	.003	.000	.031	.431	.239	.239	.239
	.003	.207	.031	.572	.207	.572	.431	.239	.000	.239	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00036	Pearson Correlation			.130	.398*	.130	.589**	.277	.348	.589**	
	.384*	.444*	.130	.348	.277	.348	-.559**	-.559**	.277	.368*	.277
	.367*	.277	.483**	-.559**	.277	.385*	-.559**	.409*	-.559**	.479**	.531**
	.519**	.527**	.430*	.600**	.562**	.519**	1	.519**	.527**	.519**	.409*
	.363*	.361	.409*	.673**	.363*	.393*	.540**	.772**	.393*	.393*	-.589**

	.393*	-.038	-.038	.027	.070	.403*	.392*	.403*	.394*	.032	.195
	.195	.195	.392*	-.128	.070	.278	-.128	.278	.032	.195	.403*
	.195	.563**									
	Sig. (2-tailed)	.492	.030	.492	.001	.138	.060	.001	.036	.014	
	.492	.060	.138	.060	.001	.001	.138	.045	.138	.046	.138
	.007	.001	.138	.036	.001	.025	.001	.007	.003	.003	.003
	.018	.000	.001	.003		.003	.003	.003	.025	.049	.050
	.025	.000	.049	.032	.002	.000	.032	.032	.001	.032	.842
	.842	.888	.714	.027	.032	.027	.031	.867	.301	.301	.301
	.032	.502	.714	.136	.502	.136	.867	.301	.027	.301	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00037	Pearson Correlation			.196	.457*	.196	.551**	.520**	.445*	.551**	
	.851**	.481**	.196	.445*	.520**	.445*	-.489**	-.489**	.520**	.477**	.520**
	.377*	.520**	.687**	-.489**	.520**	.573**	-.489**	.598**	-.489**	.562**	.660**
	1.000**		.590**	.385*	.308	.448*	1.000**		.519**	1	.590**
	1.000**		.598**	.541**	.472**	.598**	.460*	.541**	.416*	.542**	.583**
	.416*	.416*	-.377*	.416*	.084	.084	.188	.394*	.707**	.524**	.707**
	.395*	.149	.222	.222	.222	.524**	.237	.394*	.108	.237	.108
	.149	.222	.707**	.222	.779**						
	Sig. (2-tailed)	.300	.011	.300	.002	.003	.014	.002	.000	.007	
	.300	.014	.003	.014	.006	.006	.003	.008	.003	.040	.003
	.000	.006	.003	.001	.006	.000	.006	.001	.000	.000	.001
	.036	.098	.013	.000	.003		.001	.000	.000	.002	.008
	.000	.010	.002	.022	.002	.001	.022	.022	.040	.022	.660
	.660	.321	.031	.000	.003	.000	.031	.431	.239	.239	.239
	.003	.207	.031	.572	.207	.572	.431	.239	.000	.239	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00038	Pearson Correlation			.340	.287	.340	.415*	.356	.350	.415*	
	.481**	.252	.340	.350	.356	.350	-.477**	-.477**	.356	.714**	.356

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00042	Pearson Correlation			.265	.225	.265	.483**	.488**	.399*	.483**		
	.384*	.086	.265	.399*	.488**	.399*	-.518**	-.518**	.488**	.649**	.488**	
	.566**	.488**	.306	-.518**	.488**	.254	-.518**	.409*	-.518**	.374*	.659**	
	.472**	.571**	.430*	.230	.204	.472**	.361	.472**	.571**	.472**	.409*	
	.792**	1	.409*	.360	.792**	.393*	.540**	.263	.393*	.393*	-.444*	
	.393*	.117	.117	.072	.717**	.233	.287	.233	.218	.112	-.054	-
.054	-.054	.287	.191	.717**	.029	.191	.029	.112	-.054	.233	-.054	
	.583**											
	Sig. (2-tailed)			.157	.232	.157	.007	.006	.029	.007	.036	.651
	.157	.029	.006	.029	.003	.003	.006	.000	.006	.001	.006	
	.100	.003	.006	.176	.003	.025	.003	.041	.000	.008	.001	
	.018	.221	.279	.008	.050	.008	.001	.008	.025	.000		
	.025	.051	.000	.032	.002	.160	.032	.032	.014	.032	.536	
	.536	.706	.000	.215	.124	.215	.248	.557	.777	.777	.777	
	.124	.311	.000	.879	.311	.879	.557	.777	.215	.777	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00043	Pearson Correlation			.395*	.523**	.395*	.417*	.145	.244	.417*		
	.511**	.242	.395*	.244	.145	.244	-.440*	-.440*	.145	.439*	.145	
	.575**	.145	.335	-.440*	.145	.615**	-.440*	1.000**		-.440*	.545**	
	.409*	.598**	.541**	.323	.392*	.112	.598**	.409*	.598**	.541**	.598**	
	1.000**		.538**	.409*	1	.414*	.538**	.347	.562**	.415*	.347	
	.347	-.443*	.347	.112	.112	-.094	.162	.409*	.382*	.409*	.130	-
.065	.104	.104	.104	.382*	.213	.162	-.017	.213	-.017	-.065	.104	
	.409*	.104	.566**									
	Sig. (2-tailed)			.031	.003	.031	.022	.445	.194	.022	.004	.198
	.031	.194	.445	.194	.015	.015	.445	.015	.445	.001	.445	
	.070	.015	.445	.000	.015	.000	.015	.002	.025	.000	.002	
	.082	.032	.554	.000	.025	.000	.002	.000	.000	.002	.025	
	.023	.002	.060	.001	.023	.060	.060	.014	.060	.554	.554	
	.622	.392	.025	.037	.025	.494	.733	.585	.585	.585	.037	
	.258	.392	.929	.258	.929	.733	.585	.025	.585	.001		

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00044	Pearson Correlation			.257	.299	.257	.302	.329	.209	.302		
	.386*	.383*	.257	.209	.329	.209	-.465**	-.465**	.329	.405*	.329	
	.401*	.329	.330	-.465**	.329	.362*	-.465**	.414*	-.465**	.315	.539**	
	.460*	.515**	.554**	.465**	.510**	.460*	.673**	.460*	.515**	.460*	.414*	
	.615**	.360	.414*	1	.615**	.189	.561**	.637**	.189	.189	-.308	
	.189	-.029	-.029	.085	.323	.316	.169	.316	.284	.142	.277	
	.277	.277	.169	.142	.323	.364*	.142	.364*	.142	.277	.316	
	.277	.566**										
	Sig. (2-tailed)			.171	.108	.171	.105	.076	.268	.105	.035	.037
	.171	.268	.076	.268	.010	.010	.076	.026	.076	.028	.076	
	.075	.010	.076	.049	.010	.023	.010	.090	.002	.010	.004	
	.001	.010	.004	.010	.000	.010	.004	.010	.023	.000	.051	
	.023		.000	.318	.001	.000	.318	.318	.097	.318	.879	
	.879	.657	.081	.089	.373	.089	.129	.454	.139	.139	.139	
	.373	.454	.081	.048	.454	.048	.454	.139	.089	.139	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00045	Pearson Correlation			.431*	.262	.431*	.455*	.572**	.464**	.455*		
	.492**	.233	.431*	.464**	.572**	.464**	-.470**	-.470**	.572**	.650**	.572**	
	.599**	.572**	.504**	-.470**	.572**	.397*	-.470**	.538**	-.470**	.447*	.649**	
	.541**	.653**	.462*	.332	.272	.541**	.363*	.541**	.653**	.541**	.538**	
	1.000**		.792**	.538**	.615**	1	.316	.478**	.517**	.316	.316	-
.427*	.316	.302	.302	.211	.714**	.363*	.329	.363*	.356	.384*	.286	
	.286	.286	.329	.384*	.714**	.147	.384*	.147	.384*	.286	.363*	
	.286	.767**										
	Sig. (2-tailed)			.018	.163	.018	.012	.001	.010	.012	.006	.216
	.018	.010	.001	.010	.009	.009	.001	.000	.001	.000	.001	
	.004	.009	.001	.030	.009	.002	.009	.013	.000	.002	.000	
	.010	.073	.146	.002	.049	.002	.000	.002	.002	.000	.000	

	Sig. (2-tailed)	.574	.018	.574	.194	.231	.196	.194	.000	.621	
	.574	.196	.231	.196	.008	.008	.231	.001	.231	.016	.231
	.090	.008	.231	.000	.008	.001	.008	.003	.000	.002	.013
	.070	.033	.172	.002	.002	.002	.013	.002	.001	.008	.002
	.001	.001	.008	.039		.014	.039	.039	.012	.039	.140
	.140	.739	.131	.301	.479	.301	.803	.419	.381	.381	.381
	.479	.641	.131	.732	.641	.732	.419	.381	.301	.381	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00048	Pearson Correlation			.276	.540**	.276	.562**	.490**	.394*	.562**	
	.547**	.565**	.276	.394*	.490**	.394*	-.483**	-.483**	.490**	.426*	.490**
	.388*	.490**	.586**	-.483**	.490**	.457*	-.483**	.415*	-.483**	.389*	.498**
	.583**	.505**	.444*	.672**	.659**	.583**	.772**	.583**	.505**	.583**	.415*
	.517**	.263	.415*	.637**	.517**	.521**	.445*	1	.521**	.521**	-.469**
	.521**	.244	.244	.321	.192	.459*	.372*	.459*	.465**	.454*	.404*
	.404*	.404*	.372*	.161	.192	.442*	.161	.442*	.454*	.404*	.459*
	.404*	.762**									
	Sig. (2-tailed)	.139	.002	.139	.001	.006	.031	.001	.002	.001	
	.139	.031	.006	.031	.007	.007	.006	.019	.006	.034	.006
	.001	.007	.006	.011	.007	.023	.007	.034	.005	.001	.004
	.014	.000	.000	.001	.000	.001	.004	.001	.023	.003	.160
	.023	.000	.003	.003	.014		.003	.003	.009	.003	.194
	.194	.084	.310	.011	.043	.011	.010	.012	.027	.027	.027
	.043	.395	.310	.014	.395	.014	.012	.027	.011	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00049	Pearson Correlation			.186	.523**	.186	.445*	.369*	.244	.445*	
	.276	.325	.186	.244	.369*	.244	-.296	-.296	.369*	.149	.369*
	.250	.369*	.301	-.296	.369*	.259	-.296	.347	-.296	.138	.294
	.416*	.352	.271	.440*	.266	.416*	.393*	.416*	.352	.416*	.347
	.316	.393*	.347	.189	.316	1.000**		.379*	.521**	1	1.000**

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00055	Pearson Correlation			.156	.064	.156	.111	.510**	.409*	.111		
	.117	.181	.156	.409*	.510**	.409*	-.182	-.182	.510**	.167	.510**	
	.059	.510**	.288	-.182	.510**	.258	-.182	-.094	-.182	-.022	.206	
	.188	.288	.009	.052	.192	.188	.027	.188	.288	.188	-.094	
	.211	.072	-.094	.085	.211	.479**	.063	.321	.479**	.479**	-.122	
	.479**	.502**	.502**	1	.147	.341	.199	.341	.242	.654**	.433*	
	.433*	.433*	.199	.487**	.147	.564**	.487**	.564**	.654**	.433*	.341	
	.433*	.475**										
	Sig. (2-tailed)			.410	.738	.410	.558	.004	.025	.558	.538	.339
	.410	.025	.004	.025	.337	.337	.004	.377	.004	.758	.004	
	.123	.337	.004	.169	.337	.622	.337	.908	.274	.321	.123	
	.961	.785	.308	.321	.888	.321	.123	.321	.622	.263	.706	
	.622	.657	.263	.007	.739	.084	.007	.007	.521	.007	.005	
	.005		.439	.065	.292	.065	.199	.000	.017	.017	.017	
	.292	.006	.439	.001	.006	.001	.000	.017	.065	.017	.008	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00056	Pearson Correlation			.299	.131	.299	.330	.418*	.382*	.330		
	.342	.134	.299	.382*	.418*	.382*	-.279	-.279	.418*	.415*	.418*	
	.447*	.418*	.351	-.279	.418*	.123	-.279	.162	-.279	.147	.468**	
	.394*	.402*	.304	.086	.251	.394*	.070	.394*	.402*	.394*	.162	
	.714**	.717**	.162	.323	.714**	.162	.282	.192	.162	.162	-.259	
	.162	.169	.169	.147	1	.219	.147	.219	.248	.298	.175	
	.175	.175	.147	.391*	1.000**		-.044	.391*	-.044	.298	.175	
	.219	.175	.520**									
	Sig. (2-tailed)			.108	.489	.108	.075	.021	.037	.075	.064	.481
	.108	.037	.021	.037	.136	.136	.021	.022	.021	.013	.021	
	.057	.136	.021	.519	.136	.392	.136	.438	.009	.031	.028	
	.103	.650	.181	.031	.714	.031	.028	.031	.392	.000	.000	
	.392	.081	.000	.392	.131	.310	.392	.392	.166	.392	.371	
	.371	.439		.245	.438	.245	.187	.110	.356	.356	.356	
	.438	.033	.000	.819	.033	.819	.110	.356	.245	.356	.003	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00057	Pearson Correlation			.198	.311	.198	.377*	.330	.450*	.377*		
	.586**	.373*	.198	.450*	.330	.450*	-.477**	-.477**	.330	.462*	.330	
	.447*	.330	.571**	-.477**	.330	.385*	-.477**	.409*	-.477**	.427*	.403*	
	.707**	.659**	.161	.313	.323	.707**	.403*	.707**	.659**	.707**	.409*	
	.363*	.233	.409*	.316	.363*	.343	.195	.459*	.343	.343	-.347	
	.343	.221	.221	.341	.219	1	.812**	1.000**		.659**	.351	
	.632**	.632**	.632**	.812**	.191	.219	.341	.191	.341	.351	.632**	
	1.000**		.632**	.686**								
	Sig. (2-tailed)			.295	.094	.295	.040	.075	.013	.040	.001	.043
	.295	.013	.075	.013	.008	.008	.075	.010	.075	.013	.075	
	.001	.008	.075	.036	.008	.025	.008	.019	.027	.000	.000	
	.394	.093	.081	.000	.027	.000	.000	.000	.025	.049	.215	
	.025	.089	.049	.063	.301	.011	.063	.063	.060	.063	.240	
	.240	.065	.245		.000	.000	.000	.057	.000	.000	.000	
	.000	.311	.245	.065	.311	.065	.057	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00058	Pearson Correlation			.244	.064	.244	.290	.277	.554**	.290		
	.473**	.282	.244	.554**	.277	.554**	-.486**	-.486**	.277	.453*	.277	
	.354	.277	.377*	-.486**	.277	.258	-.486**	.382*	-.486**	.397*	.392*	
	.524**	.486**	.088	.182	.202	.524**	.392*	.524**	.486**	.524**	.382*	
	.329	.287	.382*	.169	.329	.179	.134	.372*	.179	.179	-.309	
	.179	.272	.272	.199	.147	.812**	1	.812**	.812**	.236	.625**	
	.625**	.625**	1.000**		.039	.147	.266	.039	.266	.236	.625**	
	.812**	.625**	.557**									
	Sig. (2-tailed)			.194	.737	.194	.120	.139	.001	.120	.008	.130
	.194	.001	.139	.001	.006	.006	.139	.012	.139	.055	.139	
	.040	.006	.139	.168	.006	.037	.006	.030	.032	.003	.007	
	.642	.335	.283	.003	.032	.003	.007	.003	.037	.076	.124	

	Sig. (2-tailed)	.149	.707	.149	.065	.188	.004	.065	.040	.078	
	.149	.004	.188	.004	.099	.099	.188	.041	.188	.602	.188
	.051	.099	.188	.704	.099	.494	.099	.217	.100	.031	.012
	.071	.473	.020	.031	.031	.031	.012	.031	.494	.053	.248
	.494	.129	.053	.615	.803	.010	.615	.615	.243	.615	.057
	.057	.199	.187	.000	.000	.000		.030	.000	.000	.000
	.000	.729	.187	.086	.729	.086	.030	.000	.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00061	Pearson Correlation			.417*	.210	.417*	.231	.522**	.278	.231	
	.217	.282	.417*	.278	.522**	.278	-.139	-.139	.522**	.228	.522**
	.119	.522**	.314	-.139	.522**	.155	-.139	-.065	-.139	-.059	.191
	.149	.397*	.151	-.015	.216	.149	.032	.149	.397*	.149	-.065
	.384*	.112	-.065	.142	.384*	.399*	-.153	.454*	.399*	.399*	-.009
	.399*	.466**	.466**	.654**	.298	.351	.236	.351	.397*	1	.572**
	.572**	.572**	.236	.552**	.298	.572**	.552**	.572**	1.000**		.572**
	.351	.572**	.553**								
	Sig. (2-tailed)	.022	.265	.022	.219	.003	.138	.219	.248	.132	
	.022	.138	.003	.138	.465	.465	.003	.226	.003	.530	.003
	.091	.465	.003	.412	.465	.733	.465	.757	.311	.431	.030
	.426	.936	.252	.431	.867	.431	.030	.431	.733	.036	.557
	.733	.454	.036	.029	.419	.012	.029	.029	.962	.029	.010
	.010	.000	.110	.057	.210	.057	.030		.001	.001	.001
	.210	.002	.110	.001	.002	.001	.000	.001	.057	.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00062	Pearson Correlation			.470**	.013	.470**	.198	.187	.471**	.198	
	.155	.283	.470**	.471**	.187	.471**	-.217	-.217	.187	.173	.187
	.070	.187	.340	-.217	.187	.147	-.217	.104	-.217	.113	.195
	.222	.405*	.236	.156	.289	.222	.195	.222	.405*	.222	.104
	.286	-.054	.104	.277	.286	.128	-.166	.404*	.128	.128	-.049

	.128	.450*	.450*	.433*	.175	.632**	.625**	.632**	.792**	.572**	1
	1.000**		1.000**		.625**	.338	.175	.422*	.338	.422*	.572**
	1.000**		.632**	1.000**		.530**					
	Sig. (2-tailed)		.009	.947	.009	.294	.321	.009	.294	.413	.130
	.009	.009	.321	.009	.250	.250	.321	.360	.321	.713	.321
	.066	.250	.321	.438	.250	.585	.250	.554	.301	.239	.027
	.209	.409	.122	.239	.301	.239	.027	.239	.585	.125	.777
	.585	.139	.125	.500	.381	.027	.500	.500	.795	.500	.013
	.013	.017	.356	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	.000	.067	.356	.020	.067	.020	.001	.000	.000	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00063	Pearson Correlation			.470**	.013	.470**	.198	.187	.471**	.198	
	.155	.283	.470**	.471**	.187	.471**	-.217	-.217	.187	.173	.187
	.070	.187	.340	-.217	.187	.147	-.217	.104	-.217	.113	.195
	.222	.405*	.236	.156	.289	.222	.195	.222	.405*	.222	.104
	.286	-.054	.104	.277	.286	.128	-.166	.404*	.128	.128	-.049
	.128	.450*	.450*	.433*	.175	.632**	.625**	.632**	.792**	.572**	1.000**
	1	1.000**		.625**	.338	.175	.422*	.338	.422*	.572**	1.000**
	.632**	1.000**		.530**							
	Sig. (2-tailed)		.009	.947	.009	.294	.321	.009	.294	.413	.130
	.009	.009	.321	.009	.250	.250	.321	.360	.321	.713	.321
	.066	.250	.321	.438	.250	.585	.250	.554	.301	.239	.027
	.209	.409	.122	.239	.301	.239	.027	.239	.585	.125	.777
	.585	.139	.125	.500	.381	.027	.500	.500	.795	.500	.013
	.013	.017	.356	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	.000	.067	.356	.020	.067	.020	.001	.000	.000	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00064	Pearson Correlation			.470**	.013	.470**	.198	.187	.471**	.198	
	.155	.283	.470**	.471**	.187	.471**	-.217	-.217	.187	.173	.187

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00068	Pearson Correlation			.141	.139	.141	.060	.367*	.172	.060		
.081	.388*	.141	.172	.367*	.172	-.156	-.156	.367*	.059	.367*		
.012	.367*	-.069	-.156	.367*	.019	-.156	-.017	-.156	-.067	.154		
.108	.319	.236	.217	.386*	.108	.278	.108	.319	.108	-.017		
.147	.029	-.017	.364*	.147	.466**	.065	.442*	.466**	.466**	.021		
.466**	.323	.323	.564**	-.044	.341	.266	.341	.319	.572**	.422*		
.422*	.422*	.266	.222	-.044	1	.222	1.000**		.572**	.422*		
.341	.422*	.423*										
Sig. (2-tailed)	.456	.463	.456	.752	.046	.363	.752	.669	.034			
.456	.363	.046	.363	.409	.409	.046	.756	.046	.951	.046		
.718	.409	.046	.920	.409	.929	.409	.727	.417	.572	.086		
.209	.250	.035	.572	.136	.572	.086	.572	.929	.439	.879		
.929	.048	.439	.009	.732	.014	.009	.009	.912	.009	.081		
.081	.001	.819	.065	.155	.065	.086	.001	.020	.020	.020		
.155	.239	.819		.239	.000	.001	.020	.065	.020	.020		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00069	Pearson Correlation			.669**	.291	.669**	.231	.424*	.469**	.231		
.217	-.121	.669**	.469**	.424*	.469**	.015	.015	.424*	.315	.424*		
.269	.424*	.149	.015	.424*	.319	.015	.213	.015	.138	.431*		
.237	.397*	.235	-.169	-.082	.237	-.128	.237	.397*	.237	.213		
.384*	.191	.213	.142	.384*	.213	.089	.161	.213	.213	.172		
.213	.272	.272	.487**	.391*	.191	.039	.191	.066	.552**	.338		
.338	.338	.039	1.000**		.391*	.222	1	.222	.552**	.338		
.191	.338	.539**										
Sig. (2-tailed)	.000	.118	.000	.219	.020	.009	.219	.248	.525			
.000	.009	.020	.009	.936	.936	.020	.090	.020	.151	.020		
.433	.936	.020	.086	.936	.258	.936	.469	.018	.207	.030		
.211	.371	.667	.207	.502	.207	.030	.207	.258	.036	.311		
.258	.454	.036	.258	.641	.395	.258	.258	.365	.258	.147		
.147	.006	.033	.311	.837	.311	.729	.002	.067	.067	.067		
.837	.000	.033	.239		.239	.002	.067	.311	.067	.002		

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00070	Pearson Correlation			.141	.139	.141	.060	.367*	.172	.060		
	.081	.388*	.141	.172	.367*	.172	-.156	-.156	.367*	.059	.367*	
	.012	.367*	-.069	-.156	.367*	.019	-.156	-.017	-.156	-.067	.154	
	.108	.319	.236	.217	.386*	.108	.278	.108	.319	.108	-.017	
	.147	.029	-.017	.364*	.147	.466**	.065	.442*	.466**	.466**	.021	
	.466**	.323	.323	.564**	-.044	.341	.266	.341	.319	.572**	.422*	
	.422*	.422*	.266	.222	-.044	1.000**		.222	1	.572**	.422*	
	.341	.422*	.423*									
	Sig. (2-tailed)			.456	.463	.456	.752	.046	.363	.752	.669	.034
	.456	.363	.046	.363	.409	.409	.046	.756	.046	.951	.046	
	.718	.409	.046	.920	.409	.929	.409	.727	.417	.572	.086	
	.209	.250	.035	.572	.136	.572	.086	.572	.929	.439	.879	
	.929	.048	.439	.009	.732	.014	.009	.009	.912	.009	.081	
	.081	.001	.819	.065	.155	.065	.086	.001	.020	.020	.020	
	.155	.239	.819	.000	.239		.001	.020	.065	.020	.020	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
30	30	30	30									
VAR00071	Pearson Correlation			.417*	.210	.417*	.231	.522**	.278	.231		
	.217	.282	.417*	.278	.522**	.278	-.139	-.139	.522**	.228	.522**	
	.119	.522**	.314	-.139	.522**	.155	-.139	-.065	-.139	-.059	.191	
	.149	.397*	.151	-.015	.216	.149	.032	.149	.397*	.149	-.065	
	.384*	.112	-.065	.142	.384*	.399*	-.153	.454*	.399*	.399*	-.009	
	.399*	.466**	.466**	.654**	.298	.351	.236	.351	.397*	1.000**		
	.572**	.572**	.572**	.236	.552**	.298	.572**	.552**	.572**	1	.572**	
	.351	.572**	.553**									
	Sig. (2-tailed)			.022	.265	.022	.219	.003	.138	.219	.248	.132
	.022	.138	.003	.138	.465	.465	.003	.226	.003	.530	.003	
	.091	.465	.003	.412	.465	.733	.465	.757	.311	.431	.030	
	.426	.936	.252	.431	.867	.431	.030	.431	.733	.036	.557	

	Sig. (2-tailed)	.295	.094	.295	.040	.075	.013	.040	.001	.043	
	.295	.013	.075	.013	.008	.008	.075	.010	.075	.013	.075
	.001	.008	.075	.036	.008	.025	.008	.019	.027	.000	.000
	.394	.093	.081	.000	.027	.000	.000	.000	.025	.049	.215
	.025	.089	.049	.063	.301	.011	.063	.063	.060	.063	.240
	.240	.065	.245	.000	.000	.000	.000	.057	.000	.000	.000
	.000	.311	.245	.065	.311	.065	.057	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00074	Pearson Correlation			.470**	.013	.470**	.198	.187	.471**	.198	
	.155	.283	.470**	.471**	.187	.471**	-.217	-.217	.187	.173	.187
	.070	.187	.340	-.217	.187	.147	-.217	.104	-.217	.113	.195
	.222	.405*	.236	.156	.289	.222	.195	.222	.405*	.222	.104
	.286	-.054	.104	.277	.286	.128	-.166	.404*	.128	.128	-.049
	.128	.450*	.450*	.433*	.175	.632**	.625**	.632**	.792**	.572**	1.000**
	1.000**		1.000**		.625**	.338	.175	.422*	.338	.422*	.572**
	1.000**		.632**	1	.530**						
	Sig. (2-tailed)	.009	.947	.009	.294	.321	.009	.294	.413	.130	
	.009	.009	.321	.009	.250	.250	.321	.360	.321	.713	.321
	.066	.250	.321	.438	.250	.585	.250	.554	.301	.239	.027
	.209	.409	.122	.239	.301	.239	.027	.239	.585	.125	.777
	.585	.139	.125	.500	.381	.027	.500	.500	.795	.500	.013
	.013	.017	.356	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	.000	.067	.356	.020	.067	.020	.001	.000	.000		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							
VAR00075	Pearson Correlation			.510**	.509**	.510**	.686**	.696**	.667**	.686**	
	.650**	.441*	.510**	.667**	.696**	.667**	-.507**	-.507**	.696**	.606**	.696**
	.512**	.696**	.633**	-.507**	.696**	.520**	-.507**	.566**	-.507**	.527**	.722**
	.779**	.744**	.533**	.436*	.505**	.779**	.563**	.779**	.744**	.779**	.566**
	.767**	.583**	.566**	.566**	.767**	.593**	.465**	.762**	.593**	.593**	-.405*

	.593**	.389*	.389*	.475**	.520**	.686**	.557**	.686**	.554**	.553**	.530**
	.530**	.530**	.557**	.539**	.520**	.423*	.539**	.423*	.553**	.530**	.686**
	.530**	1									
Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015
	.004	.000	.000	.000	.004	.004	.000	.000	.000	.004	.000
	.000	.004	.000	.003	.004	.001	.004	.003	.000	.000	.000
	.002	.016	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.001
	.001	.001	.000	.001	.010	.000	.001	.001	.026	.001	.033
	.033	.008	.003	.000	.001	.000	.001	.002	.003	.003	.003
	.001	.002	.003	.020	.002	.020	.002	.003	.000	.003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	30	30	30	30							

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

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

Lampiran 3

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041
VAR000 42 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR000
70 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

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
.955	74

Lampiran 4

Responden Karyawan	IDENTITAS						A. FAKTOR-FAKTOR STRESSOR																									
	jenis kel	usia	stat us	pnd k	gol	masa kerja	role ambiguity				role konflik				time availability					overload			carrer development					responsibility				
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	1	1	1	2	5	3	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	2	2	
2	2	3	1	4	4	2	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	
3	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	
4	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	2	3	4	2	5	4	3	1	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	3	3	
5	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
6	1	3	1	3	4	3	5	2	5	5	5	1	1	2	2	2	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	2	1	5	2	3	
7	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	2	3	3	2	5	3	4	1	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	
8	2	1	1	3	1	1	3	4	4	2	3	2	5	2	2	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	2	4	1	
9	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
10	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	4	2	2	
11	2	1	1	3	1	1	5	2	4	3	4	1	1	3	1	1	1	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	1	
12	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
13	2	1	1	4	1	1	4	2	4	4	4	2	2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	2	
14	1	1	1	3	1	1	4	4	4	5	5	3	1	4	2	4	3	3	4	3	5	4	4	5	2	4	3	2	4	5	4	
15	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
16	1	2	1	1	1	2	3	4	5	5	4	4	4	5	1	2	5	5	3	2	5	1	5	2	5	1	5	5	2	5	5	
17	1	3	1	1	2	3	5	3	4	4	4	2	3	3	1	4	4	3	5	4	4	4	2	5	2	2	3	4	4	3	2	
18	1	3	1	1	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	
19	1	3	1	3	4	3	5	2	5	5	5	1	1	2	2	2	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	2	1	5	2	3	
20	1	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
21	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
22	1	1	1	3	1	1	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	2	
23	1	2	1	4	1	2	3	5	3	5	4	3	5	4	1	4	4	5	3	1	3	5	5	2	5	1	5	1	5	5	5	
24	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	5	2	4	4	2	
25	1	1	2	4	2	1	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
26	1	3	1	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	5	3	3	3	
27	1	1	2	3	1	1	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3
28	1	1	1	3	2	1	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	2	
29	1	1	2	3	2	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
30	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
31	1	3	1	3	4	3	5	2	5	5	5	1	1	2	2	2	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	2	1	5	2	3	
32	1	2	1	4	2	1	4	1	4	5	4	4	4	3	1	5	5	4	1	1	4	1	5	5	1	5	1	5	5	1	4	
33	1	3	1	3	3	2	5	4	5	5	5	3	1	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	1	4	3	1	
34	2	1	1	3	1	1	3	2	3	5	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	
35	2	3	1	4	4	2	5	3	5	4	5	4	2	2	3	4	2	4	3	4	5	4	2	4	5	1	4	2	5	4	5	
36	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
37	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	
38	1	3	1	1	1	1	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	
39	1	3	2	3	1	1	4	4	5	5	1	4	3	2	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	1	2	4	4	
40	1	3	1	3	4	3	5	2	5	5	5	1	1	2	2	2	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	2	1	5	2	3	
41	1	2	1	4	3	1	3	3	4	4	4	1	2	3	1	3	2	4	4	4	5	2	4	5	5	3	3	3	5	3	4	
42	1	3	1	3	3	3	4	2	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	5	3	2	5	2	4	2	1	5	3	4	
43	1	3	1	3	2	3	5	4	4	4	5	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	
44	1	3	1	1	1	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	
45	1	3	1	3	3	1	5	2	4	4	5	4	2	3	1	5	2	5	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
46	2	2	1	3	1	2	5	3	5	4	5	3	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	
47	1	1	2	3	1	1	2	2	1	5	3	1	2	3	3	4	3	3	1	1	4	5	1	5	4	2	5	1	2	3	4	
48	2	1	1	3	1	1	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	2	3	2	2	
49	1	2	1	4	2	1	4	2	5	5	5	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	5	3	5	5	2	5	4	4	
50	1	1	1	3	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	

Responden Karyawan	IDENTITAS						A. FAKTOR-FAKTOR STRESSOR																									
	jenis kel	usia	stat us	pnd k	gol	masa kerja	role ambiquity				role konflik				time avaibility						overload			carrer development						responsibility		
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
101	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	
102	2	1	2	3	1	1	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
103	1	1	1	3	2	1	4	4	3	4	3	4	2	4	2	5	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	
104	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	2	3	5	5	4	3	3	3	2	4	4	4	
105	3	1	3	4	3	2	2	4	4	4	5	4	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	4	5	2	2	2	5	2	4	
106	1	3	1	1	1	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	
107	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	2	3	5	5	4	3	3	3	2	4	4	4	
108	3	1	3	4	3	2	2	4	4	4	5	4	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	4	5	2	2	2	5	2	4	
109	2	1	1	3	1	1	4	2	4	4	5	3	1	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	1	5	2	1	4	2	1	
110	1	1	2	3	1	1	1	5	2	2	1	5	4	4	4	2	4	5	4	2	1	4	3	2	3	3	2	4	3	4	5	
111	2	1	1	3	2	1	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	
112	2	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	
113	1	1	1	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	
114	1	1	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	
115	2	3	2	4	4	2	2	4	4	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	1	4	4	3	
116	1	3	1	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	
117	1	3	1	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
118	2	3	1	4	4	2	4	2	5	5	4	2	2	2	3	5	4	4	1	5	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	
119	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	
120	1	1	1	3	1	1	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	
121	2	3	1	1	2	3	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	
122	2	3	1	1	2	3	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	
123	2	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
124	2	1	1	1	1	1	5	2	4	4	5	1	2	2	1	2	2	3	5	4	5	2	2	3	2	4	3	1	3	2	2	
125	2	1	2	3	1	1	5	3	4	4	5	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	
126	1	3	1	1	1	3	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	
127	2	3	1	3	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
128	2	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
129	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	1	
130	2	3	1	1	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	
131	2	3	1	1	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	
132	2	3	1	4	4	3	4	2	4	4	3	1	2	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	4	1	2	4	5	3	2	2	
133	2	1	1	3	1	1	2	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	
134	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	
135	2	2	1	3	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	
136	1	3	1	3	3	3	5	2	5	5	5	3	2	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	
137	1	3	1	3	4	3	5	5	3	5	5	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
138	1	1	1	3	1	1	4	1	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	1	2	4	1	4	2	1	3	3	3	
139	1	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
140	1	3	1	2	4	3	5	2	4	4	5	1	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	
141	1	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	
142	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
143	1	3	1	3	4	3	5	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	
144	1	3	1	3	4	3	5	1	5	5	5	1	3	4	1	1	1	3	5	4	5	3	4	4	1	3	4	1	5	5	3	
145	1	3	1	3	4	3	2	5	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	4	2	2	
146	1	2	1	1	2	3	5	2	4	4	5	3	1	1	1	3	3	1	5	4	5	2	2	4	3	3	2	5	3	3	1	
147	1	2	1	3	2	2	5	3	5	4	5	3	4	2	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	
148	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	
149	1	2	1	3	2	1	2	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	1	2	
150	1	2	1	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	1	3	3	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	3	3	

Responden Karyawan	IDENTITAS						B. STRESS KERJA																							
	jenis kel	usia	status	pndk	gol	masa kerja	Sikap/Perilaku											Emosional												
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
51	2	1	2	3	1	1	5	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	
52	1	1	2	3	1	1	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2
53	2	1	1	2	1	1	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3
54	1	2	1	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	
55	1	2	1	4	3	1	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
56	1	2	1	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
57	1	3	1	1	1	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	
58	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
59	1	2	1	3	1	2	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	2	3	4	3	1	2	5
60	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
61	2	3	1	3	4	2	2	4	3	4	3	2	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	5	1	3	1	3	3	1	3
62	1	3	1	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	
63	1	1	2	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5
64	1	2	1	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4
65	1	1	2	3	1	1	4	2	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	3
66	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	3	1	3	3	1	4	4	2	2	2	5	3	5	4	1	4	4	2	1
67	2	1	1	3	1	1	5	4	5	3	3	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2
68	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
69	1	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
70	2	1	1	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
71	2	1	2	3	1	2	5	1	5	4	4	4	1	4	1	2	1	4	1	2	3	5	2	2	5	4	4	5	4	4
72	2	1	1	3	1	1	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	4	4	3	2	4
73	2	2	1	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	3	2	3	2
74	1	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2
75	1	1	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3
76	2	1	2	3	1	1	3	5	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2
77	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	2	2	2	4	4	4	4
78	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
79	1	2	1	2	1	2	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	5	3	2
80	1	3	1	1	1	3	1	4	4	3	3	1	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	2
81	1	1	2	3	1	1	4	2	3	2	4	3	2	3	3	5	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4
82	1	3	1	3	4	3	5	1	1	1	1	2	2	5	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1
83	2	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3
84	1	1	1	2	1	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	5	2	2
85	2	1	2	3	1	1	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2
86	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	2	4	3	3	4
87	2	1	1	3	1		3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
88	1	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
89	2	1	1	4	2	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4
90	2	1	1	3	2	1	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	2	4	4	3	4
91	1	3	1	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
92	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	3	2	3	4	4	5	2	3	1	2	1	2	2	1	4
93	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
94	1	1	1	3	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	1	1	2	3	1	1	4	2	4	4	5	4	2	1	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2
96	1	1	2	2	2	1	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	3
97	1	1	2	2	2	1	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5
98	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3
99	1	1	1	3	2	1	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
100	2	1	1	3	2	1	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4

Responden Karyawan	IDENTITAS						B. STRESS KERJA																								
	jenis kel	usia	status	pndk	gol	masa kerja	Sikap/Perilaku											Emosional													
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
101	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	
102	2	1	2	3	1	1	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	
103	1	1	1	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	
104	2	1	1	3	2	1	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
105	3	1	3	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	5	2	4	3	5	3	4	
106	1	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	
107	2	1	1	3	2	1	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
108	3	1	3	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	5	2	4	3	5	3	4	
109	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	
110	1	1	2	3	1	1	4	5	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	2	2	
111	2	1	1	3	2	1	4	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	
112	2	1	2	3	1	1	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	
113	1	1	1	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
114	1	1	2	2	3	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	
115	2	3	2	4	4	2	4	3	2	1	4	4	4	2	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	
116	1	3	1	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
117	1	3	1	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	
118	2	3	1	4	4	2	2	5	2	2	4	4	2	1	1	2	2	5	4	4	4	1	4	2	5	4	2	4	2	2	
119	1	1	1	3	2	1	2	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	
120	1	1	1	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
121	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
122	2	3	1	1	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
123	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
124	2	1	1	1	1	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	
125	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
126	1	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	
127	2	3	1	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
128	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
129	2	3	1	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
130	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
131	2	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	4	2	3	1	2	1	1	1	1	1	
132	2	3	1	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	1	4	2	3	4	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	4	
133	2	1	1	3	1	1	5	4	4	2	5	5	2	2	1	4	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	4	2	4	4	
134	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	
135	2	2	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
136	1	3	1	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	1	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	
137	1	3	1	3	4	3	5	5	3	5	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	
138	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	1	2
139	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	
140	1	3	1	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	
141	1	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	
142	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	
143	1	3	1	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
144	1	3	1	3	4	3	1	4	2	2	1	1	3	1	1	2	3	3	4	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	3	
145	1	3	1	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	
146	1	2	1	1	2	3	4	4	1	2	2	5	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	1	4	3	3	4	2	3	3	
147	1	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	
148	1	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
149	1	2	1	3	2	1	2	4	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	1	2	4	3	5	5	5	
150	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	

Responden Karyawan	IDENTITAS						C.KINERJA KARYAWAN																								
	jenis kel	usia	status	pndk	gol	masa kerja	Keandalan				Kehadiran			Kerjasama			Kualitas						Kuatitas						Pengetahuan		
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	2	1	1	1	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
2	2	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
3	2	1	1	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	
4	2	1	1	3	1	1	4	3	2	4	2	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	
5	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	2	1	1	3	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
8	2	1	1	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
9	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
10	2	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	2	4	4	4	3	4	
11	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	
12	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
13	2	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
14	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
15	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	1	2	1	1	1	2	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
17	1	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
18	1	3	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
19	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	1	2	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
23	1	2	1	4	1	2	5	1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	5	4	4	2	4	5
24	1	1	1	3	2	1	4	2	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4
25	1	1	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	1	3	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
27	1	1	2	3	1	1	3	3	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
28	1	1	1	3	2	1	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3
29	1	1	2	3	2	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
30	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
31	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	1	2	1	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	1	3	1	3	3	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
34	2	1	1	3	1	1	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3
35	2	3	1	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38	1	3	1	1	1	1	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
39	1	3	2	3	1	1	4	3	2	5	4	3	2	3	5	5	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4
40	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	1	2	1	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
42	1	3	1	3	3	3	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
43	1	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	1	3	1	1	1	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	3	1	3	3	1	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
46	2	2	1	3	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
47	1	1	2	3	1	1	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4
48	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
49	1	2	1	4	2	1	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
50	1	1	1	3	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4

Responden Karyawan	IDENTITAS						C.KINERJA KARYAWAN																															
	jenis kel	usia	status	pndk	gol	masa kerja	Keandalan				Kehadiran			Kerjasama			Kualitas						Kuatitas					Pengetahuan										
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25							
101	2	1	1	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
102	2	1	2	3	1	1	3	3	3	4	5	5	5	2	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4				
103	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4				
104	2	1	1	3	2	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4		3	4	4	4	4	4	4	4	4				
105	3	1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
106	1	3	1	1	1	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
107	2	1	1	3	2	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4		3	4	4	4	4	4	4	4	4				
108	3	1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
109	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4			
110	1	1	2	3	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
111	2	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
112	2	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
113	1	1	1	3	3	1	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4		
114	1	1	2	2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
115	2	3	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4			
116	1	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
117	1	3	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4			
118	2	3	1	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
119	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
120	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
121	2	3	1	1	2	3	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		
122	2	3	1	1	2	3	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	
123	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
124	2	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
125	2	1	2	3	1	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
126	1	3	1	1	1	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
127	2	3	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
128	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
129	2	3	1	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	
130	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
131	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
132	2	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
133	2	1	1	3	1	1	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
134	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
135	2	2	1	3	1	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
136	1	3	1	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
137	1	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
138	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
139	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
140	1	3	1	2	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
141	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
142	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
143	1	3	1	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
144	1	3	1	3	4	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
145	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
146	1	2	1	1	2	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	
147	1	2	1	3	2	2	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
148	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	
149	1	2	1	3	2	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4		
150	1	2	1	3	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		