43401.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH SUPERVISI, KEPUASAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JASA KONSTRUKSI

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya manusia

Disusun Oleh :

SERRY TIARA SOFYANI
NIM : 500784613

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

PENGARUH SUPERVISI, KEPUASAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JASA KONSTRUKSI

Serry Tiara Sofyani
Serr.sofyani@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

ABSTRAK

Pada masa awal pemerintahan presiden RI Joko Widodo (Jokowi) tahun 2015, Jokowi mencanangkan peningkatan infrastruktur. Infrastruktur yang akan ditingkatkan menggunakan dana APBN tercatat tahun 2015 sejumlah Rp 290,3 triliun sehingga pertumbuhan industri konstruksi mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan Indonesia menjadi pasar konstruksi terbesar di ASEAN sejumlah 67 %. Industri jasa konstruksi yang tersebar di 33 provinsi memiliki rentang Grade 1- 7. Dalam penelitian ini difokuskan pada klasifikasi golongan tertinggi yaitu rentang grade 7, karena perusahaan dengan klasifikasi tertinggi ini dianggap mumpuni dalam hal ketersediaan peralatan serta SDM yang mencakup semua sub-bagian yang tidak dimiliki perusahaan Grade dibawahnya. DKI Jakarta merupakan objek sentral dalam penelitian ini karena menurut data LPJK, DKI Jakarta memiliki anggota klasifikasi grade 7 terbanyak. Terwujudnya penyelenggaraan konstruksi yang produktif, efisien dan efektif merupakan bentuk dari keberhasilan industri jasa konstruksi dalam melaksanakan proyek konstruksi. Diantaranya adalah peran pengawasan dalam mengendalikan berbagai ancaman yang bisa menghambat kelancaran jalannya organisasi, serta terciptanya sumberdaya manusia yang kompeten merupakan bentuk dari kepuasan kerja karyawan dan stress kerja karyawan yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Data karakteristik dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan ke 107 orang (seratus tujuh) di dua perusahaan DKI Jakarta yaitu PT. X dan PT. Y, sedangkan data kinerja dikumpulkan dari hasil penilaian kinerja karyawan di PT. X dan PT. Y. Metode deskripsi digunakan untuk menjelaskan gambaran supervisi, kepuasan kerja, dan stress kerja karyawan dengan melihat rata-rata skor jawaban serta menganalisis bagian yang sudah baik dan yang masih perlu diperbaiki. Analisis penelitian menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan < 0,05. Simpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa supervisi, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi.

Kata Kunci : supervisi, kepuasan kerja, stress kerja, kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

THE INFLUENCE OF SUPERVISION, JOB SATISFACTION, AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CONSTRUCTION SERVICE

Serry Tiara Sofyani
Serr.sofyani@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

ABSTRACT

In the early days of the reign of President of Indonesia Joko Widodo (Jokowi) in 2015, Jokowi proclaimed the improvement of infrastructure. Infrastructure to be upgraded using APBN funds recorded in 2015 amounting to Rp 290.3 trillion so that the growth of the construction industry has increased significantly and Indonesia becomes the largest construction market in ASEAN amounted to 67%. The construction service industry spread over 33 provinces has a Grade 1- to 7 This research focuses on the classification of the highest class is the grade 7 range, because the company with the highest classification is considered qualified in the availability of equipment and human resources covering all sub-sections that are not owned by Grade company below. DKI Jakarta is a central object in this study because according to LPJK data, DKI Jakarta has the highest 7th grade classification member. The realization of a productive, efficient and effective construction operation is a form of successful construction services industry in implementing construction projects. Among them is the role of supervision in controlling various threats that can hamper the smooth running of the organization, as well as the creation of competent human resources is a form of employee job satisfaction and employee stress that has a major impact on employee performance. Characteristic data was collected by using questionnaires distributed to 107 people (one hundred and seven) in two companies of DKI Jakarta, namely PT. X and PT. Y, while performance data is collected from the results of employee performance appraisal at PT. X and PT. Y. The description method is used to describe the picture of supervision, job satisfaction, and employee stress by looking at the average score of answers as well as analyzing the parts that have been good and that still need to be improved. Research analysis is using SPSS version 20. The results showed there is a significant influence between supervision, job satisfaction and job stress on employee performance with significant value < 0,05. The conclusion of this study proves that supervision, job satisfaction and job stress affect the performance of construction service employees.

Keywords: supervision, job satisfaction, job stress, performance

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 22 Januari 2018
Yang Menyatakan

(Serry Tiara Sofyani)
NIM 500784613

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	: **Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi**
Penyusun TAPM	: Serry Tiara Sofyani
NIM	: 500784613
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Hari/Tanggal	: Sabtu, 20 Januari 2018

Menyetujui :

Pembimbing II,	Pembimbing I,
Dr. FX. BambangWiharto, M.M	Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana,	Direktur Program Pascasarjana
Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc.	Dr. Liestyodono Bawono, M. Si.
NIP. 19781111 200501 1 001	NIP. 19581215 1986011 009

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PENGESAHAN

Nama : Serry Tiara Sofyani
NIM : 500784613
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 20 Januari 2018
W a k t u : 09.30 – 11.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :
Nama : Drs. Irlan Soelaeman, M.Ed .....

Penguji Ahli:
Dr. Wilfridus B. Elu, M.Si .....

Pembimbing I:
Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si .....

Pembimbing II :
Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M .....

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Tugas Akhir Program Magister ini dengan baik dan lancar. Tugas Akhir Program Magister ini berjudul "Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi ".

Di dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister ini, penulis memerlukan banyak sumber informasi dan bantuan yang diterima, baik bantuan maupun moril dan imoril. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang luar biasa terhadap proses penyelesaian karya akhir ini, diantaranya adalah :

1. Dr. Liestyodono Bawono, M.Si, Direktur Program Pascasarjana (PPs)
2. Mohamad Nasoha, SE., MSc, Kepala Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen.
3. Ibu Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Fx. Bambang Wiharto, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang sudah menyediakan tempat, waktu, tenaga dan ide dalam membimbing saya di dalam penyusunan TAPM PPS UT.
4. Bapak Drs. Irlan Soelaeman, M. Ed selaku Ketua Komisi Sidang TAPM PPS UT.
5. Bapak Dr. Wlifridus B. Elu, S.E, M.Si selaku Penguji Ahli TAPM.
6. Ibu Dra. Rasyimah Rasyid, M. Pd selaku penanggung jawab PPS UPBJJ UT Jakarta yang sudah banyak membantu dalam proses perkuliahan penulis.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

7. Kedua orang tua yang selalu memberi dukungan, doa, serta nasihat dan bimbingan. Semoga Allah S.W.T senantiasa menyertai mereka.
8. Suami tercinta M. Irfan Agyadi, yang dengan kesabaran dan pengertiannya selalu memberi dukungan serta putri tercinta penulis yaitu Alifya Raline Vemira yang selalu menemani di dalam proses pengerjaan TAPM hingga selesai. Semoga selalu diberikan kesehatan oleh Allah S.W.T,
9. Bapak Sujadi dan Istri yang selalu memberikan dukungan dan perhatian dalam proses pengerjaan TAPM.
10. Serta, semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan, yang dengan ikhlas turut membantu kelancaran proses penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.

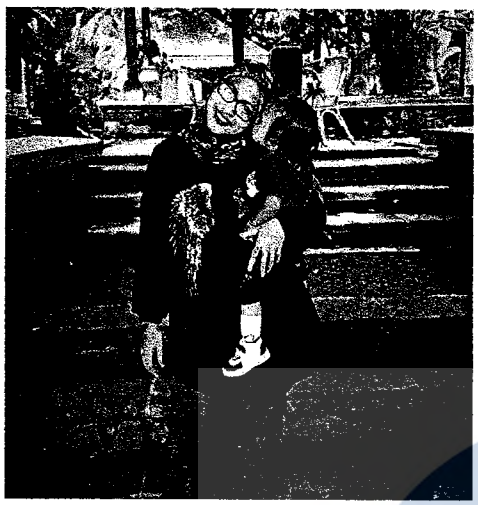
Akhir kata, semoga tulisan ini dapat member manfaat bagi banyak pihak. Amiin Amin Ya Rabbal 'Alamin. Apabila terdapat kekurangan, penulis mohon saran dan kritik yang bersifat membangun demi sempurnanya Tugas Akhir Program Magister ini.

Jakarta, Januari 2018

Penulis

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

RIWAYAT HIDUP



Nama : Serry Tiara Sofyani

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 10 September 1991

Riwayat Pendidikan

1997 – 2003 : SDN 02 Cipondoh

2003 – 2006 : SMP N 02 Tangerang

2006 – 2009 : SMA N 09 Tangerang

2009 – 2013 : Sarjana Strata I, FIP Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Jakarta

2010 – 2013 : Ahli Madya III,Akademi Bahasa Asing, Universitas Borobudur

Pengalaman Kerja

2013 – 2015 : Bekerja sebagai pegawai honorer di Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan

2017 – sekarang : Bekerja di PT. Blue Gas Indonesia

Pengalaman Pelatihan

2013 : Pernah mengikuti pertukaran pemuda Indonesia – China

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR ISI

JUDUL **Halaman**

Abstrak i
Lembar Persetujuan ii
Lembar Pengesahan iii
Kata Pengantar iii
Riwayat Hidup v
Daftar Isi vi
Daftar Tabel viii
Daftar Gambar x
Daftar Lampiran xi
BAB I Pendahuluan 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 11
C. Tujuan Penelitian 12
D. Manfaat Penelitian 12
Bab II Tinjauan Pustaka 13
A.Kajian Teori 13
1. Jasa Konstruksi 13
2. Supervisi 14
a. Teori Pengawasan 14
b. Faktor-faktor Pengawasan 14
c. Indikator Pengawasan 15
3. Stress Kerja 16
a. Teori Stress Kerja 16
b. Faktor-Faktor Stress Kerja 17
c. Indikator Stress Kerja 19
4. Kepuasan Kerja 20
a. Teori Kepuasan Kerja 20
b. Faktor-faktor Kepusan Kerja 22
c. Indikator Kepuasan Kerja 23

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

5. Kinerja 24
a. Teori Kinerja 24
b. Faktor-faktor Kinerja 25
c. Indikator Kinerja 27
B. Kajian Terdahulu 29
C. Kerangka Berpikir 32
D. Pokok Bahasan 33
Bab III Metode Penelitian 39
A. Desain Penelitian 39
B. Populasi dan Sampel 41
C. Instrumen Penelitian 42
D. Operasionalisasi Variabel 44
E. Prosedur Pengumpulan Data 45
F. Teknik Analisis Data 45
Bab IV Hasil Analisa dan Pembahsan 51
A. Gambaran Perusahaan 51
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 54
C. Karakteristik Responden 58
D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 61
E. Analisis Regresi 70
F. Hasil Analisis Regresi 73
G. Pembahasan 87
Bab V Kesimpulan dan Saran 92
A. Kesimpulan 92
B. Saran 92
Daftar Pustaka 94
Lampiran 98

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR TABEL

1. Pertumbuhan Sektor Konstruksi 2
2. Data Pelanggaran Disiplin Karyawan 4
3. Penelitian Terdahulu 29
4. Kriteria Bobot Jawaban Responden 43
5. Operasionalisasi Variabel 44
6. Hasil Uji Validitas Supervisi 55
7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 56
8. Hasil Uji Validitas Stress Kerja 57
9. Hasil Uji Reliabilitas 58
10. Karakteristik Responden 59
11. Katagori Rata-rata Skor Jawaban Responden 61
12. Hasil Analisis Deskriptif Supervisi 62
13. Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja 64
14. Hasil Analisis Deskriptif Stress Kerja 66
15. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja PT. X 69
16. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja PT. Y 69
17. Hasil Uji Normalitas PT. X 71
18. Grafik Normalitas PT. X 72
19. Hasil Uji Normalitas PT. Y 73
20. Grafik Normalitas PT. Y 73
21. Tabel Hasil Uji t PT.X 74
22. Tabel Hasil Uji t PT.Y 76
23. Tabel Hasil Uji F PT. X 78
24. Tabel Hasil Uji F PT. Y 79
25. Uji Analisis Regresi Berganda PT. X 80
26. Koefisien Determinasi PT. X 81
27. Uji Analisis Regresi Berganda PT. Y 83
28. Koeifisien Determinasi PT. Y 83

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

29. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 85

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berpikir 32
2. Hubungan U Terbalik antara Stress dan Kinerja 37
3. Struktur Organisasi PT. X 52
4. Struktur Organisasi PT. Y 53

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

A. Kuesioner 98
B. Data Uji Coba 103
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 106
D. Data Penelitian 109
E. Penilaian Kinerja PT. X dan PT. Y 120
F. Data Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 124

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa awal pemerintahan presiden RI Joko Widodo (Jokowi) tahun 2015, Jokowi mencanangkan peningkatan infrastruktur. Infrastruktur yang akan ditingkatkan menggunakan dana APBN tercatat tahun 2015 sejumlah Rp 290,3 triliun, meningkat dari jumlah sebelumnya di tahun 2014 sebanyak 206,6 triliun menurut Menteri Keuangan Bambang Brodjonegoro (Detik.com,2015). Peningkatan yang terjadi sejumlah 84 triliun jika dibandingkan APBN 2014 yang merupakan tahun terakhir pemerintahan SBY (M.Fajar, 2016), sehingga pertumbuhan industri konstruksi mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan Indonesia menjadi pasar konstruksi terbesar di ASEAN sejumlah 67% (Manuel, 2015). Perusahaan jasa konstruksi yang tercatat di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi sejumlah 152.201 (LPJK.net, 2017).

Konstruksi secara umum dipahami sebagai segala bentuk pembuatan/pembangunan infrastruktur (jalan, jembatan, bendung, jaringan irigasi, gedung, bandara,pelabuhan, instalasi telekomunikasi, industri proses, dan seterusnya) serta pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur. Namun demikian, konstruksi dapat juga dipahami berdasarkan kerangka perspektif dalam konteks jasa, industri, sektor atau kluster. Menurut UU Jasa Konstruksi No. 18 Tahun 1999, jasa konstruksi adalah jasa perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan konstruksi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

Industri jasa konstruksi memiliki kontribusi yang cukup besar bagi negara yaitu sebesar 4%–8% dari total PDB (Produk Domestik Bruto). Data aktual yang dikeluarkan oleh Biro Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor konstruksi, bersama-sama dengan sektor utilitas dan jasa, merupakan penyumbang utama pertumbuhan PDB. Ini dilihat dari survey BPS dari tahun 2013 hingga tahun 2015 mengalami pertumbuhan sekitar 70% (dihitung berdasarkan jumlah pendapatan bruto dan pengeluaran) (Badan Pusat Statistik, 2015 https://www.bps.go.id 18 Agustus 2017). Seperti dilihat pada tabel mengenai pertumbuhan sektor konstruksi di bawah ini

Tabel 1.1
Pertumbuhan Sektor Konstruksi

	Ringkasan	2013	2014	2015
A.	Pendapatan Bruto	589. 742	662. 033	737. 433
B.	Pengeluaran	347. 873	391. 724	435. 592

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pendapatan bruto sektor konstruksi dari tahun 2013 ke tahun 2015 meningkat sebesar 89% dan pengeluaran pada pertumbuhan sektor konstruksi dari tahun 2013 hingga tahun 2015 meningkat sebesar 88%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan sektor konstruksi selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Industri jasa konstruksi yang tersebar di 33 provinsi memiliki rentang Grade 1- 7. Klasifikasi industri jasa konstruksi memiliki arti golongan badan usaha yang menangani proyek dengan jumlah nilai tertentu. Hal ini bertujuan agar perusahaan jasa konstruksi dapat mengikuti tender (lelang) dan mengerjakan proyek sesuai dengan kapasitas yang dimiliki sekaligus untuk menjaga kelangsungan usaha bagi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

golongan menengah sampai kecil. Grade 2 merupakan klasifikasi golongan rendah dengan batasan nilai proyek dibawah 300 juta rupiah sedangkan grade 7 merupakan golongan tertinggi dengan batasan nilai proyek diatas 1 milyar sampai dengan tidak terbatas (lpjk.net, 2017).

Dalam penelitian ini difokuskan pada klasifikasi golongan tertinggi yaitu rentang grade 7, karena perusahaan dengan klasifikasi tertinggi ini dianggap mumpuni dalam hal ketersediaan peralatan serta SDM yang mencakup semua sub-bagian yang tidak dimiliki perusahaan Grade dibawahnya. Perusahaan dengan grade 7 juga lebih banyak mengerjakan proyek –proyek besar pemerintah yang nilainya ratusan milyar, karena perusahaan dengan grade 7 dinilai lebih mapan dalam hal kepemilikian alat, SDM dan ketersediaan modal. Berdasarkan data LPJK (Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi) jumlah perusahaan jasa konstruksi dengan grade 7 yang memiliki anggota badan usaha terbanyak adalah DKI Jakarta sejumlah 435 dibandingkan provinsi lain (lpjk.net, 2017), sehingga DKI Jakarta merupakan objek sentral dalam penelitian ini.

Sasaran yang akan dijadikan penelitian yaitu di dua perusahaan di DKI Jakarta yaitu di PT. X dan PT. Y. PT. X adalah jenis usaha konstruksi di bidang kontraktor konstruksi dengan grade 7 yang berdiri tahun 2005. Perusahaan PT. X ini memiliki 87 karyawan. PT. X ini sebagian besar memegang proyek konstruksi bangunan hasil dari ikut serta lelang yang dilakukan oleh pemerintah. Proyek yang pernah ditangania adalah pembangunan RS. Polri, Poltekkes Solo, Universitas Airlangga, UIN Malang, dan RS. Jogja. Adapun permasalahan yang sering terjadi di PT. X adalah ditunjukkan dengan beberapa kasus pelanggaran disiplin karyawan yang dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 1.2

Data Pelanggaran Disiplin Karyawan

NO	Jenis Pelanggaran	Th.2015 Skor keseluruhan	Th.2016 Skor Keseluruhan
1	Tingkat Kehadiran, Mangkir tidak sah	60 %	65%
2	Lalai dalam pengawasan	60 %	75%
3	Lain-lain (tidak melaksanakan tugas)	50%	60%

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa data pelanggaran disiplin karyawan tahun 2016 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2015, sehingga perlu diantisipasi agar tidak mengganggu upaya pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, terdapat laporan dari hasil audit penilaian kinerja di PT. X yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karyawan yang datang terlambat masuk kerja sebesar 25 % setiap bulannya.
2. Pembuatan laporan kerja yang tidak tepat waktu sebesar 40 % setiap tahun
3. Rendahnya pengawasan dalam mengelola wilayah kerja sebesar 45 % setiap tahun

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan kinerja yang signifikan di perusahaan X.

Objek penelitian yang kedua yaitu di PT. Y. PT. Y adalah jenis perusahaan konstruksi di bidang konsultan perencana dengan klasifikasi grade 7. PT. Y adalah perusahaan desain yang terkenal dan merupakan perusahaan pertama di Indonesia dari tahun 1975. Adapun permasalahan yang terjadi di perusahaan Y adalah adanya satu pergantian pimpinan sehingga terciptanya peraturan baru yang dinilai

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kurang sependapat dengan karyawan, khususnya para senior staff yang sudah lama bekerja di PT. Y. Hal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dari PT. Y sebesar 30 % setiap tahun sehingga PT. Y melakukan perampingan divisi. Karyawan yang berasal dari divisi yang ditiadakan dari PT. Y dipindahkan ke divisi lain atau keluar dari PT. Y jika tidak cocok dengan jenis pekerjaan yang baru. Divisi yang telah dilakukan perampingan dari PT. Y diambil alih tugasnya kepada divisi yang telah dipilih PT. Y untuk melanjutkan pekerjaan, sehingga karyawan banyak melakukan tugas dua kali lipat. Apabila ada karyawan yang keluar, karyawan di PT.Y mengambil alih tugas karyawan yang keluar sampai PT. Y mendapatkan pengganti baru. PT. Y memiliki jumlah karyawan sebesar 210 karyawan tetap dan 95 karyawan kontrak. Hal ini juga menjadi penyebab utama tingginya intensitas karyawan yang keluar dari PT.Y. Proyek yang sudah pernah ditangani oleh PT. Y adalah rumah tinggal Susilo Bambang Yudhoyono di Mega Kuningan, Pembangunan Hotel di Palembang dan Bali.

Dari hasil tinjauan permasalahan di lapangan baik dari PT. X dan PT. Y yang sama-sama menangani proyek besar memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan proyek konstruksi secara nasional, meskipun PT. X dan PT. Y memiliki jenis kegiatan usaha konstruksi yang berbeda yaitu katagori perencana konstruksi dan katagori pelaksana konstruksi, penting kiranya untuk menelaah aspek yang berperan dalam keberhasilan masing-masing katagori pekerjaan tersebut. Kepala Badan Pembinaan Konstruksi, Hediyanto W. Husaini (pu.go.id.2014) mengatakan keberhasilan industri konstruksi sangat bergantung kepada kualitas pelaksanaan jasa konstruksi yang diantaranya adalah terwujudnya penyelenggaraan konstruksi yang produktif, efisien dan efektif serta

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

meningkatnya jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) konstruksi yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Terwujudnya penyelenggaraan konstruksi yang produktif, efisien dan efektif merupakan bentuk dari keberhasilan industri jasa konstruksi dalam melaksanakan proyek konstruksi. Tolak ukur keberhasilan industri jasa konstruksi dalam melaksanakan proyek adalah peran pengawas atau supervisor. Karena sebuah industri konstruksi tidak terlepas dari mekanisme/ siklus terjadinya proyek. Siklus tersebut terdiri atas rangkaian kegiatan-kegiatan seperti perencanaan umum, pemrograman, perencanaan teknik, proses pelelangan, pelaksanaan, pengawasan, pemeliharaan, pendataan/pelaporan.

Dari hasil tinjauan di lapangan baik di perusahaan PT. X dan PT. Y yaitu faktor pengawasan dianggap memegang peranan penting karena pengawasan merupakan hal yang paling mendasar dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi jika terjadi penyimpangan/temuan akibat perbedaan dari dokumen kontrak dengan realisasi di lapangan baik itu menyangkut administrasi maupun fisik seperti pembengkakan biaya proyek, keterlambatan waktu penyelesaian proyek, ketidaksesuaian kuantitas dan kualitas pekerjaan akibat pengawasan yang kurang ketat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disinilah pentingnya peran seorang pengawas untuk melaksanakan supervisi secara terus-menerus.

Tugas pengawasan adalah memonitor aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi sejalan dengan tujuannya, dan membuat koreksi jika diperlukan (Daft,2010:8). Kemampuan seorang pengawas dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu (Wahjusumidjo,2010:26).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

Peran pengawas dalam organisasi sangat besar, karena seorang pengawas memerlukan kemampuan dalam mengendalikan berbagai ancaman yang bisa menghambat kelancaran jalannya organisasi yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Melalui pengawasan, pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditentukan berjalan sesuai dengan rencana (Sondang,2014:113).

Selain supervisi yang merupakan tolak ukur keberhasilan industri konstruksi dalam hal terwujudnya penyelenggaraan konstruksi yang produktif, efisien dan efektif, meningkatnya jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) konstruksi yang kompeten dan berdaya saing tinggi juga menjadi faktor penting keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi. Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi dan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena sebagai kunci pencapaian tujuan organisasi. Tanpa sumber daya yang kompeten, mustahil suatu proyek dapat dilaksanakan. Proyek yang besar secara otomatis memerlukan sumberdaya yang besar pula sehingga sumberdaya manusia dalam pelaksanaan proyek konstruksi memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan proyek.

Terciptanya sumberdaya manusia yang kompeten merupakan bentuk dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan memberikan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dalam bekerja ketika karyawan merasa mendapatkan timbal balik berupa kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kepuasan kerja tidak diperoleh dari status sosial tinggi, akan tetapi kepuasaan kerja adalah usaha untuk mencapai hasil produksi. Manajamen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, serta dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta karyawan akan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Robbins (2003:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disamping itu, pengelolaan stress kerja karyawan juga memiliki pengaruh dalam terciptanya sumberdaya manusia yang kompeten. Pengelolaan stress kerja yang baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja optimal. Individu memerlukan stress kerja sebagai pendorong individu dalam memenuhi tuntutan lingkungan,selama individu dapat mengelola kondisi stress kerjanya maka individu tersebut akan mendapatkan manfaat dalam pencapaian kinerjanya. Stress kerja dalam waktu cukup lama dengan beban stress yang cukup besar akan menjadi penyebab penurunan kinerja.

Stress kerja pada pekerjaan konstruksi sangat kompleks karena adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, serta perubahan dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stres. Linda dalam Ibem dkk (2011) juga mengidentifikasi bahwa sifat proses produksi yang terjadi di industri konstruksi menjadikan pekerjaan konstruksi berbahaya dan penuh dengan resiko sehingga dapat mengakibatkan stres. Menurut Wahab 2010 yang membahas mengenai *stress management among artisans in construction industry in Nigeria* mengatakan bahwa faktor yang paling tinggi menyebabkan stress adalah kelebihan beban kerja pada karyawan industri jasa konstruksi. Pada proyek konstruksi khususnya gedung dapat dikatakan sebagai proyek yang memiliki tingkat kompleksitas tertinggi dibandingkan dengan jenis proyek konstruksi yang lain. Tingginya tingkat kompleksitas gedung akan menyebabkan konflik yang tinggi pula (http://manajemenproyekindonesia.com).

Selain kompleksitas gedung, kontraktor dengan grade 7 yang menangani proyek-proyek besar memiliki kompleksitas pekerjaan serta resiko yang tinggi, sehingga karyawan kontraktor lebih berpotensi mengalami stres. Dan sebagai respondennya adalah staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami. Dipilih staff karena tingkat stress tertinggi dihadapi para pekerja dengan status jabatan rendah, yang melakukan pekerjaan operasional dari perintah atasan (http://sbm.binus.ac.id). Selain itu variabel yang didapat dari literatur penerapannya memang pada tingkat karyawan/staff dan bukan merupakan variabel yang digunakan untuk mengetahui penyebab stres pada tingkat manajer.

Sesuai dengan teori yang disampaikan Robbins dan Judge (2011) bahwa dampak psikologis dari stres antara lain dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, mengakibatkan kejengkelan, kejenuhan, ketegangan, kecemasan, dan sikap yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu terdapat juga fakta yang didapat dari survey pendahuluan yang telah dilakukan kepada tenaga expert (ahli/pakar) dan praktisi.

Adapun gejala stress kerja yang sering terdapat pada kontraktor di DKI Jakarta khususnya pada perusahaan PT. X dan Y antara lain: sering terlambat masuk kerja, tidak bersemangat dalam bekerja, merasa gelisah dalam bekerja, cenderung membuat kekeliruan, menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, dan adanya tingkat keluar karyawan yang tinggi. Berdasarkan data survey pendahuluan tersebut, maka terdapat indikasi bahwa terdapat gejala stress kerja yang bersifat/berdampak negatif terhadap karyawan kontraktor di DKI Jakarta dan dapat menurunnya produktifitas kinerja karyawan.

Disamping itu, kinerja karyawan perusahaan kontraktor dapat dilihat dari perusahaan jasa konstruksi itu sendiri, semakin baik kinerjanya akan semakin sukses perusahaannya.

Menurut Taliziduhu (2014:7) penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudukan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono,2009:60). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian terdahulu menurut Sri Mifti (2009) mengatakan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Alf-Crossman

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

(2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak independen dalam semua aspek pekerjaan dan kepuasan dengan satu segi dapat menyebabkan kepuasan pada orang lain. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berhubungan dengan masa jabatan. Menurut Ninin Non Ayu mengatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan dimuka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menguji : "Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi"

B. Perumusan Masalah

Dari uraian tersebut maka permasalahan yang akan dicari jawabannya dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi ?

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi.
3. Untuk mengetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini bermanfaat antara lain :

1. Memberikan masukan kepada para pengambil keputusan terutama instansi yang terkait dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Memberikan wawasan kepada para pimpinan lembaga usaha atau organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan potensi dan kinerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan referensi yang bersifat ilmiah bagi Magister Manajemen yang mendalami bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Jasa Konstruksi

Menurut Undang-undang No.18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, Jasa konstruksi adalah layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Sedangkan pekerjaan konstruksi adalah seluruh atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lainnya.

Keputusan Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor : 75/KPTS/LPJK/D/X/2002 mendefinisikan bahwa jasa konstruksi sebagai layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi yang disediakan oleh perencana konstruksi atau layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang disediakan oleh pelaksana konstruksi atau layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi yang disediakan oleh pengawas konstruksi. Sedangkan pekerjaan konstruksi adalah seluruh atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang menyangkut pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan, masing masing beserta kelengkapannya, untuk mewujudkan suatu bentuk bangunan atau fisik lainnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Pengawasan /Supervisi

a. Teori Pengawasan

Pengawasan atau pengendalian adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan itu sendiri. Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut (Usman, Husnaini. 2010:503). Pengawasan juga diartikan secara sederhana dalam LANRI (2003) adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula (Usman, Husnaini. 2010. 504).

Pengertian pengawasan di era 90-an adalah tahap proses manajerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batas-batas yang diizinkan yang diukur dari harapan-harapan (E.Kast, Fremont.2000:729). Kegiatan pengawasan adalah tindakan untuk melihat kondisi yang ada dibandingkan dengan kondisi yang seharusnya terjadi.

b. Faktor-faktor Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Rekso hadiprojo (2000:152) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.

2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.

3) Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

c. Indikator Pengawasan

Indikator yang dapat mengukur pengawasan Manullang (2004 : 184), yaitu :

1. Ukuran atau standar pekerjaan.

   Sebelum pengawasan dilaksanakan terlebih dahulu menetapkan standar atau ukuran. Perencanaan pengawasan juga bisa disebut sebagai penetapan standar.

2. Penilaian pekerjaan.

   Penilaian atau pengukuran pekerjaan adalah mengukur atau menilai kinerja yang dicapai oleh pegawai. Dalam melakukan pengukuran pekerjaan harus tepat sehingga dapat dihilangkan adanya perbedaan penting antara yang sedang terjadi dengan apa yang semula diinginkan sesuai rencana.

3. Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan.

   Perbandingan hasil kerja dengan ukuran merupakan ukuran dalam satu tindakan penting dalam menentukan baik atau buruk pengendalian yang terjadi pada situasi tersebut. Perbandingan antara kinerja yang dicapai serta perencanaan kinerja yang diinginkan akan menentukan tindakan yang akan diambil.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4. Perbaikan atas penyimpangan.

   Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan pekerjaanm ditemukan penyimpangan atau kesalahan. Dalam manajemen, bila ada suatu kesalahan dalam pekerjaan, maka kesalahan harus segera diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan juga harus mengacu kepada peraturan organisasi dan mengarah kepada tujuan organisasi. Melalui tindakan perbaikan terhadap satu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

3. Stress Kerja

a. Teori Stress Kerja

Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumberdaya (resource). Tuntutan (demand) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (resource) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh individu dalam memenuhi tuntutan (Robbins dan Judge, 2011). Stres sendiri tidak mesti berdampak negatif, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif.

Sebuah stresor (sumber stres) tunggal mungkin relatif tidak penting, namun jika sumber stres lebih dari satu dapat berdampak negatif. (Robbins dan Judge, 2011). Menurut Robbins dan Judge (2011) stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan hasrat individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres yang terjadi pada individu bisa berdampak positif ataupun berdampak negatif terhadap individu. Sedangkan stres kerja menurut Wahab (2010) adalah respon fisik dan emosional yang merugikan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

dapat terjadi ketika ada konflik antara permintaan kerja terhadap kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Dalam Martel (2005) juga menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan. Beswick dkk (2007) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan reaksi karyawan yang merugikan karena tekanan dan tututan yang berlebihan terhadap karyawan.

Menurut Hans Selye dalam Hawari (2013) stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap tuntutan beban atasnya. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara mental ataupun fisik, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2014). Jadi, stress kerja adalah suatu faktor psikis berupa tekanan dan tuntutan pekerjaan yang di alami seseorang yang dapat merugikan karyawan.

b. Faktor-faktor stress kerja

Robbins dan Judge (2011) mengidentifikasi ada tiga kategori potensi pemicu stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor personal. Faktor yang mempengaruhi stres yang pertama adalah faktor lingkungan. Adapun dari faktor lingkungan yang dapat memicu stres antara lain adalah: perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, maka seseorang merasa cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka dan tentunya dapat memicu stres kerja terhadap karyawan. Yang kedua adanya ketidakpastian politik negara dan yang ketiga adanya perubahan teknologi yang dimana perubahan teknologi/inovasi-inovasi baru yang ada menuntut ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan untuk berkembang sesuai dengan teknologi baru tersebut yang membuat karyawan tertekan dan menjadi stres (Robbins dan Judge, 2011).

Faktor berikutnya adalah faktor organisasi. Adapun dari faktor organisasi yang dapat memicu stres antara lain adalah: (1) Tuntutan tugas seperti desain pekerjaan individual (keragaman tugas dan otonomi), letak fisik pekerjaan dan kondisi kerja. (2) Tuntutan peran yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya di dalam organisasi.

Adapun tuntutan peran tersebut antara lain: beban peran yang berlebihan ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada, ambiguitas peran yang terjadi ketika ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan. (3) Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Serta tidak ada dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk menyebabkan stres (Robbins dan Judge, 2011).

Kemudian faktor berikutnya adalah faktor pribadi. Faktor pribadi ini disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi orang dalam waktu diluar jam kerja yang dapat terbawa kedunia kerja. Adapun dari faktor pribadi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang dapat memicu stres antara lain adalah: (1) berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan masalah disiplin dengan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, (2) masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih banyak pengeluaran daripada pemasukan dari segi finansial, sehingga dapat mengganggu dalam konsentrasi berkerja (Robbins dan Judge, 2011).

c. Indikator stress kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011:796-797), yaitu:

a. Tuntutan tugas,

   Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik. Hal ini bersumber dari berbagai kesulitan dalam hidup rumah tangga, retaknya hubungan perkawinan, dan masalah disiplin dengan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan.

b. Tuntutan peran,
   Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, seperti peran seseorang yang dibebankan akan tanggung jawab yang besar di dalam kehidupannya.

c. Tuntutan antar pribadi,

   Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain atau perbedaan karakteristik masing-masing orang yang dapat menimbulkan beragam gejala stress. Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak pernah sukses. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. Karakter pribadi seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

Menurut Wibowo, kompetensi seseorang dalam negosiasi dan manajemen konflik dari orang yang memiliki sifat pemarah akan berbeda dengan orang yang mempunyai sifat penyabar. Kompetensi ini dapat membangun komunikasi dan hubungan dengan tim kerja karakteristik pribadi (2014. 283).

d. Stress dalam organisasi,

Stres yang bersumber dari organisasi seperti peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman, pengurangan jumlah pegawai, dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi organisasi, privatilasi, merger dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi munculnya stres.

Menurut Sofiah, para pekerja harus menghadapi peningkatan ketidak-amanan dalam bekerja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan bentuk-bentuk baru dari konflik antarpribadi yang menghasilkan suatu pekerjaan atau hasil yang baik di dalam suatu perusahaan, yang sudah di tentukan oleh pihak pimpinan dimana seorang karyawan itu bekerja (Sofiah,2008.87-89).

4. Kepuasan Kerja

a. Teori Kepuasan Kerja

Gomes (2003: 178) menyebutkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan suatu keadaan yang sifatnya subjektif, serta hasil kesimpulan yang mendasarkan pada satu perbandingan mengenai hal nyata yang diterima oleh pegawai dari pekerjaannya serta yang hal yang diharapkan dalam pekerjaannya serta hal yang diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

baginya. Gibsons (2000:182) menyatakan kepuasan kerja adalah ekspresi seseorang dalam menerima penghargaan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diterimanya dapat berbentuk penghargaan intrinsik. Penghargaan intrinsik dapat berupa adanya perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja, gaji, dan sebagainya.

Brayfield dan Rothe (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah dugaan dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja itu sangat bergantung dari apa yang diinginkan seseorang dari pekerjan tersebut dan apa yang akan diperoleh seseorang dari hasil pekerjaan tersebut. Sehingga seorang karyawan atau pribadi merasa puas terhadap hasil pekerjaannya karena mempunyai banyak pilihan dan harapan untuk mendapatkannya. Menurut Luthan (2004), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan seseorang dalam memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting melalui bukti dari hasil kerjanya. Jadi, kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang merasa puas terhadap hasil pekerjaannya dan memberikan pengabdian sepenuhnya melalui hasil kerjanya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat bergantung pada kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2007:181-182):

1) Pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang dapat menantang seorang karyawan biasanya cenderung lebih banyak disukai karena dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta dapat menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang dapat menciptakan kebosanan, serta pekerjaan yang terlalu banyak tantangan dapat menciptakan perasaan gagal serta frustasi yang berkepanjangan. Pada tingkat ukuran kondisi tantangan biasanya dengan ukuran sedang, kebanyakan karyawan akan merasa senang dan puas dalam hal pekerjaan.

2) Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan mempersepsikan sistem upah dan kebijakan prmosi dengan menganut paham keadilan dan searah dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai satu keadilan yang mendasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka dapat dipastikan akan menghasilkan kepuasan. Dalam pemberian promosi dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan diri pribadi, meningkatnya rasa tanggung jawab, dan tingginya status sosial. Oleh karena itu, keputusan promosi yang dibuat dengan adil dalam persepsi setiap individu dapat menciptakan kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Kondisi kerja karyawan dapat berupa keperdulian perusahaan pada lingkungan demi terciptanya kenyamanan pribadi di dalam bekerja serta untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa keadaan lingkungan kerja yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan banyak disukai oleh karyawan. Di samping itu, jarak pekerjaan yang dekat dengan rumah serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dan alat-alat yang memadai juga disukai oleh karyawan.

4) Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga merupakan kebutuhan karyawan dalam berinteraksi social dengan yang lain. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri apabila karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung ke arah kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dapat meningkat. Perilaku atasan juga merupakan sumber utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori "kesesuaian kepribadian–pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa tingginya tingkat kecocokan dengan kepribadaian seorang karyawan dan pekerjaan dapat menghasilkan perasaan yang terpuaskan dari seorang individu. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki keberhasilan yang besar dalam pekerjaanya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Celluci dan De Vries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji,

   yaitu perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima.

2. Kepuasan dengan promosi,

   yaitu perasaan senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja,

   yaitu perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh teman kerjanya.

4. Kepuasan terhadap pimpinan,

   yaitu perasaan senang atau tidak senang karyawan ketika mendapatkan perlakuan dari pimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa pemahaman mengenai kepuasan kerja memiliki aspek yang luas,pemahaman kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari aspek non fisik. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan aspek fisik dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dapat berupa kepuasan akan kondisi lingkungan pekerjaannya, serta berhubungan dengan interaksi individu dengan sesame rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka.

Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan harapan seseorang dalam peningkatan pencapaian pekerjaannya dapat berkembang atau tidak. Semakin besar aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat absensi, tingkat pengunduran diri dari pekerjaan serta tingkat produktivitas. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering terlihat dalam tindakan-tindakan yang terlihat maupun yang tidak terlihat, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, acuh terhadap pemeliharaan asset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu kepuasan dengan gaji, promosi, rekan kerja, serta pimpinan.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt, Lepine, 2009:37). Judith A Hale mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang penuh arti dilakukan dengan cara efektif dan efisien (2004.2). Kotter dan Hasket (Usman.2010:488) mengatakan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan Sabine Sonnentag (2002:156) mengartikan kinerja sebagai aksi yang sesuai dengan tujuan organisasi, kinerja juga diartikan sebagai apa yang pemilik harus korbankan untuk bekerja. Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja sebagai seperangkat perilaku seseorang dalam melakukan tugas yang memberikan citra positif ataupun negatif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor kinerja karyawan

Gibson (2002:56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Atribut individu, contoh dari atribut individu adalah kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan yang terdiri dari: a) Karakteristik demografi. Seperti umur dan jenis kelamin b) Karakteristik kompetensi. Seperti; bakat seseorang, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya. c) Karakteristik psikologi. Seperti, sikap dan perilaku (nilai yang dianut oleh individu).

2) Kemauan untuk bekerja, seperti adanya kesempatan yang sama untuk meraih prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik memerlukan usaha serta kemauan karena dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3) Dukungan organisasi, yang bertujuan untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Seperti

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

perlengkapan peralatan dan kejelasan kelengkapan mengenai informasi yang diberikan.

Mahmudi (2005) dalam Nyoman Koriawan (2011:38) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individu,

Meliputi : keterampilan, kemampuan, pengetahuan, kepercayaan diri, komitmen dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan,

Meliputi : pemberian dorongan yang berkualitas, atau semangat serta arahan dan dukungan dari manajer dan *team leader*.

3. Faktor sistem,

Meliputi : pemberian infrastruktur dari organisasi atau fasilitas kerja serta sistem kerja, dan kultur dalam organisasi.

4. Faktor kontekstual (situasional),

Meliputi : Perubahan lingkungan eksternal dan internal dalam bentuk tekanan. Faktor internal meliputi ilmu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, motivasi, kepercayaan diri, serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Faktor ekstrinsik meliputi :a) Faktor kepemimpinan, yang terdiri dari aspek mutu manajer dan tim pimpinan di dalam memberikan semangat, dorongan, arahan serta dukungan kerja pada setiap karyawan. b) Faktor tim, meliputi pemberian aspek dukungan dan semangat oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keeratan anggota tim serta kekompakan. c) Faktor sistem, meliputi fasilitas kerja berupa infrastruktur sera sistem kerja yang diberikan oleh organisasi/perusahaan dan kultur kerja.

Jadi, faktor kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja karyawan bersumber dari individu karyawan atau dari luar individu sehingga perusahaan harus mampu menyelaraskan faktor-faktor kinerja seperti faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem, dan faktor konstektual.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

c. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas ,

bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang akan direncanakan.

b) Tanggung jawab,

merupakan bagian yang tak terpisahkan yang diakibatkan dari kepemilikan wewenang artinya seseorang wajib menanggung segala sesuatu dari satu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Disiplin,

yaitu taat pada hukum dan aturan yang belaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam mentaati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif,

berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide untuk mencapai tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sudah seharusnya mendapat perhatian dari perusahaan sehingga inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007:150), indikator kinerja adalah sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk pengukuran kuantitatif dan kualitatif yang digambarkan berupa peningkatan pencapaian. Indikator dalam kinerja harus seseatu yang dapat diukur serta dihitung untuk digunakan sebagai dasar penilaian untuk melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

Nyoman Koriawan (2011:39) menjelaskan bahwa ada tujuh indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan.

Tujuan adalah suatu keadaan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang untuk ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, tujuan mengarah kepada perencanaan kinerja.

2. Standar.

Standar adalah ukuran dalam menentukan tujuan yang diinginkan dapat dicapai, sehingga bila tidak menentukan standar, maka tidak dapat diketahui tujuan akan tercapai atau tidak.

3. Umpan Balik.

Umpan balik adalah pengukuran berupa kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapain kinerja dalam bentuk masukan. Dalam melakukan umpan balik diharapkan dapat menghasilkan upaya yang mengarah kepada perbaikan kinerja.

5. Alat atau Sarana.

Alat atau sarana adalah penggunaan sumber daya yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan Alat atau sarana merupakan faktor penunjang dalam tercapainya tujuan.

6. Kompetensi.

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaaan dengan baik yang diberikan perusahaan kepadanya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

7. Motif.

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

8. Peluang.

Peluang adalah kesempataan untuk menunjukkan prestasi kerjan individu. Terdapat dua faktor yang dapat mengurangi peluang yaitu ketersediaan waktu dan tidak terpenuhinya syarat karena kemampuan yang kurang mencukupi kebutuhan perusahaan.

Jadi indikator kinerja dapat disimpulkan bahwa ukuran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang diantaranya adalah tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai Supervisi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja sebagai bahan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengawasan Internal dan Kinerja. Sri Mifti,Nugroho,Anacostia	2009	Pengendalian pengawasan internal memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.
2	Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. Alf-Crossman.Dubai	2003	Kepuasan kerja tidak independen dalam semua aspek pekerjaan dan kepuasan dengan satu segi dapat menyebabkan kepuasan pada orang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
			lain.Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja yang berhubungan dengan masa jabatan.
3	Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Perfromance and Turnover Intentions. Masooma,Rifat and Fatima Hassan.	2014	Terdapat hasil yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Keberhasilan manajemen bergantung pada anggota staf yang menikmati pekerjaan mereka dan merasa dihargai dengan usaha mereka.
4.	Causing factors of work stress to contractors employee. Puguh Novi.	2015	Terdapat tiga faktor yang dihasilkan sebagai penyebab stres yaitu faktor beban kerja dan waktu, faktor pengembangan karir, dan faktor lingkungan kerja yang buruk. Faktor pertama ini menjelaskan 38,518% dari total varian yang membahas tentang beban kerja dan waktu. Faktor kedua ini menjelaskan 19,816% dari total varian yang membahas tentang pengembangan karir. faktor ketiga menjelaskan 10,113% dari total varian yang membahas tentang lingkungan kerja yang buruk.
5.	Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria. Ibem dkk	2011	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber utama stress adalah volume pekerjaan yang tinggi, kantor yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

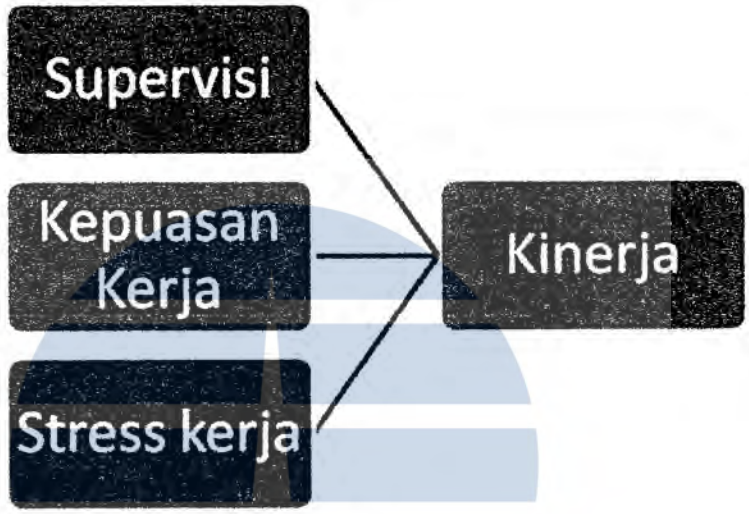
No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
			tidak nyaman, kurangnya umpan balik, dan kurangnya variasi dalam lingkup pekerjaan dalam proyek-proyek pembangunan yang sedang berlangsung.
6.	Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ninin Non Ayu.	2015	Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Mariskha (2011) yang menghasilkan secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Dewi, Wayan dan Gede (2014) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	The causes and effects of work stress in construction project managers: the case in Sri Lanka. Sepani Senaratne.	2017	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab stres kritis yang menyebabkan stres kerja dengan dampaknya terhadap kinerja manajer proyek konstruksi (CPM). Studi ini dilakukan di Sri Lanka utara dan timur di mana kenaikan yang signifikan dalam pekerjaan konstruksi diamati pada akhir perang etnis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan menguji pengaruh supervisi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi, maka model kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Keterangan :

1. Variabel Independen :

   X_1 : Supervisi

   X_2 : Kepuasan Kerja

   X_3 : Stress Kerja

2. Variabel Dependen

   Y : Kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

D. Pokok Bahasan

1. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja

Konsep pengawasan banyak dipakai dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Usman.2010.504). Hal ini diperlukan untuk memperoleh data mengenai kesesuaian pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan dengan rencana semula. Pengawasan dilakukan tidak hanya diakhir proses manajemen, tetapi juga pada proses-proses fungsi manajemen sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi peningkatan kinerja organisasi.

Dalam pengawasan tentunya membutuhkan adanya kehadiran pengawas di lingkungan organisasi bisnis dan pemerintahan. Hal ini bertujuan agar ; 1) Tercapainya visi dan misi secara efektif dan efisien merupakan wujud dari pengawasan oleh supervisor, 2) terciptanya iklim keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas, 3) Timbulnya budaya saling percaya baik di dalam dan di di luar lingkungan organisasi, 4) Terciptanya peningkatan akuntabilitas organisasi, 5) terciptanya kelancaran operasi organisasi, 6) mendorong terwujudnya pemerintahan dan perusahaan yang bersih dan berwibawa. Pengawas identik dengan melakukan sistem penilaian kinerja karyawan seperti perilaku. Ruang lingkup dalam sistem penilaian pengawas dalam penilaian kinerja yaitu (2010.489) :

a. Kualitas pekerjaan, meliputi penampilan, penerimaan, ketelitian dan ketepatan.
b. Kuantitas pekerjaan, meliputi bentuk kontribusi dan volume keluaran.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Supervisi yang dilakukan, meliputi arahan, perbaikan dan saran.

d. Kehadiran, meliputi peraturan, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.

e. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan alat.

Atas dasar pertimbangan tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja telah diteliti secara luas selama empat dekade terakhir dalam penelitian organisasi (Currivan, 1999). Sejumlah studi telah meneliti hubungan antar kepuasan kerja dan berbagai variabel organisasi, diantaranya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja (Lawler dan Porter,1969; Locke, 1970; Trovik dan Mc.Givern, 1997). Pernyataan bahwa kepuasan kerja dan sikap kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, serta telah dibuktikan oleh Greenberg dan Baron dalam Ninin Non Ayu (2015:21), adanya hubungan positif yang dilakukan oleh karywan terhadap pekerjaan mereka yang dapat meingkatkan kinerja. Sementara menurut pendapat pakar lain berdasarkan pada meta analisis Petty, Gee dan Cavender dalam memperlihatkan adanya korelasi yang positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Soon Hee Kim, 2002:52). Menurut Stephen I (2014:14) mengatakan karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan akan termotivasi untuk melakukan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pekerjaan dengan lebih semangat, serta karyawan yang memperoleh kepuasan bekerja biasanya bersumber utama dari tingkat pendapatan, serta program pengakuan penghargaan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya tidak terbatas pada pujian sehingga dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turn over karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Schultz dan Duane dalam Stephen I (2014:16) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang sudah dipaparkan bahwa organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja daripada organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan karyawan dalam bekerja kurang berkomitmen, kurang mampu menyesuaikan dan lebih banyak mengalami stress. Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Menurut T Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul manajemen personalia dan sumber daya manusia (2007:193) mengatakan ada beberapa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja produktif atau tidak produktif sangat bergantung kepada kepuasan kerja, tingkat stres, motivasi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Dari

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa stres merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja bisa berdampak positif terhadap kinerja namun dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana memiliki arti bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, artinya bila tidak ada stres maka tantangan kerja juga tidak ada dan tingkat kinerja juga rendah. Stres yang tidak bisa teratasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Pada kondisi tertentu stres itu sangat diperlukan dalam pekerjaan. Apabila tidak ada stres, mengakibatkan para karyawan tidak akan merasa tertantang dan resiko kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan penelitian menurut Sepani (2017:65-75) stress pada tingkat tertentu dapat berdampak positif pada kinerja, dalam konteks yang dipelajari, terdapat dampak negatif pada pemberian tugas, kinerja interpersonal dan organisasi karena tingginya tingkat stresss yang dihadapi oleh pekerja proyek konstruksi.

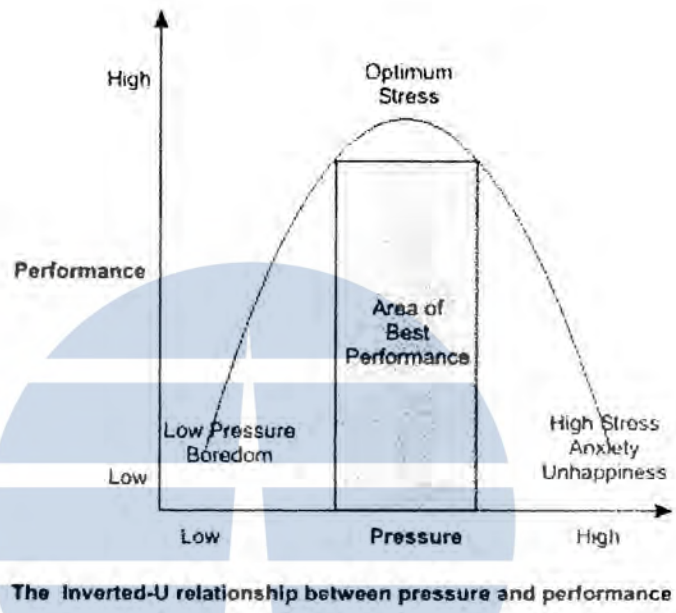
Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan harus berkaitan dengan sikap stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut harus dalam keadaan wajar. Menurut Stephen P. Robbins (2011:383) stres berpengaruh pada prestasi kerja, hal ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

kerja. Dibawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik. (Stephen, 2011:384-385).

Sumber Gambar : Robert Yerkes and John Dodson from Sarah Mae Sincero,2012



Gambar 2.2

Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah dengan melihat sisi kiri grafik, bahwa stres dengan tekanan rendah atau tingkat rendah berakibat pada respons stress seseorang dianggap sebagai "kebosanan" atau tidak menantang. Bahkan jika tugas yang dikerjakan seseorang penting namun tidak ada tingkat tekanan, perhatian, dan konsentrasi yang tepat untuk melakukan tugas akan rendah atau mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Seiring dengan kenaikan stress sampai pada satu titik optimal, makan akan menghasilkan kinerja yang baik, artinya stress optimal yang dapat dikelola sepenuhnya yang dapat mengarah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kepada tingkat kinerja tertinggi. kondisi ini disebut tingkat stress yang optimal. Pada tingkat stress yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antuasiasme, dan output yang konstruktif. Sebaliknya, jika terdapat tekanan yang ekstrem yang mengarah kepada perasaan ketidakbahagia atau perasaan negative karena tekanan yang luar biasa maka kinerja karyawan akan rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang dideskripsikan atau digambarkan untuk dikumpulkan dengan maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalis (Sugiyono.2013:147). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar,2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan data yang akan dianalisis hubungan antar variabel serta dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh supervisi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja.

1. Lokasi Penelitian

Pengambilan lokasi penelitian adalah pada perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di Jakarta yaitu di PT.X dan PT. Y yang dimana lokasi penelitian tersebut tidak disebutkan di dalam kuesioner untuk menjaga privasi nama perusahaan yang terkait.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah sumber data yang berasal dari responden langsung, biasanya berupa rekapitulasi data yang berskala ordinal yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang berasal dari buku-buku pendukung, dokumen dan sumber referensi lainnya yang relevan dengan variabel penelitian dimana peneliti dapat memperoleh data secara tidak langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut adalah :

a. Data primer

Menurut Cooper dan Emory (2000) data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner karyawann operator lapangan. Data yang didapat berupa yaitu data yang diambil pada waktu itu saja. Data primer yang didapatkan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan dan hasil kuesioner dari karyawan operator.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

b. Data sekunder

Semua data yang diperoleh dengan cara tidak langsung dari sumber pertama penelitian. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa data-data yang berkaitan dengan karyawan yang akan dijadikan responden. Data sekunder yang didapat dalam penelitian ini berupa hasil penilaian kinerja karyawan operator jasa konstruksi

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi.2006.130). Dalam penelitian ilmiah diperlukan sumber data yang berkaitan dengan masalah penelitian yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan. Sumber data penelitian ini adalah dua perusahaan jasa konstruksi di DKI Jakarta yaitu PT. X dan PT.Y. PT. X dengan memiliki jumlah populasi sebesar 87 karyawan, 30 orang karyawan yang bekerja di kantor dan 57 orang karyawan bekerja di lapangan sedangkan di PT. Y memiliki jumlah populasi sebesar 305 karyawan, 255 orang karyawan bekerja di kantor dan 50 orang karyawan bekerja di lapangan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (2005.117). Sampel juga diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono.2002.57). Sampel yang diambil menggunakan *purposive sampling*, yaitu penelitian yang didasarkan atas kemampuan dan pengetahuan serta pertimbangan tertentu yang dapat menentukan pilihannya dalam memilih responden yang diyakini mampu memberikan jawaban pada kuesioner sesuai dengan topik penelitian (Sugiono,2007). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan atau operator. Jumlah karyawan lapangan di PT.X adalah 57 orang dan di PT. Y dengan jumlah 50 orang.

C. Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian disusun terlebih dahulu dibuat kisi-kisi atau operasionalisasi variabel. Tujuan kisi-kisi instrumen dibuat agar memiliki kerangka dan dapat memberikan arah yang jelas dalam merumuskan butir-butir soal. Jumlah instrumen penelitian tergantung kepada jumlah variabel penelitian yang sudah ditetapkan untuk diteliti serta dapat dipertanggungjawabkan dengan tercapainya validitas dan reliabilitas instrumen.

Adapun instrumen dalam penelitian ini berupa metode angket atau kuesioner dengan model skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

variabel dijadikan sebagai butir-butir instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan pertanyaan instrumen yang diberikan pada responden menggunakan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 1

Kriteria Bobot Jawaban Responden

Kriteria Jawaban	Bobot item pernyataan
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
C (Cukup Setuju)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

Setiap butir pernyataan dalam instrumen bersifat positif sehingga tidak ada pernyataan dalam instrumen yang bersifat negatif (jebakan).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

D. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

NO	Variabel	Indikator	No.Item
1	Pengawasan Pimpinan (Manullang,2004).	Ukuran/standar pekerjaan	1,2,3
		Pengawasan pekerjaan	4,5,6,7
		Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan	8,9,10
		Perbaikan atas penyimpangan	11,12,13,14,15
2	Kepuasan Kerja (Fuad Mas'ud,2004).	Kepuasan terhadap Gaji,	1,2,3,4,5
		Kepuasan terhadap promosi	6,7,8,
		Kepuasan terhadap rekan kerja,	9,10,11,12,13
		Kepuasan terhadap atasan/supervisor	14,15,16,17
3	Stress Kerja (Robbins,2011).	a. Tuntutan Tugas	1
		b. Tuntutan Peran	2,3,4,5
		c.Tuntutan antar Pribadi	6,7,8,9
		d. Stress dalam Organisasi	10,11,12,13
4	Kinerja Karyawan (Nyoman Koriawan,2011).	Tujuan	
		Standar	
		Umpan Balik	
		Alat/ Sarana	
		Kompetensi	
		Motif	
		Peluang	
	(Kinerja karyawan didapat dari data sekunder berupa hasil penilaian kinerja karyawan di perusahaan PT. X dan PT. Y)		

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai cara seperti mendapatkan data dari narasumber, dengan dokumentasi di lokasi penelitian serta menyebarkan instrumen kepada responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden dalam hal ini karyawan agar maksud penelitian tercapai pada berbagai tahap. Kuisioner dibuat untuk mengukur dan menilai secara langsung pengawasan, kepuasan kerja dan stress kerja responden terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi yang dapat dilihat dari variabel-variabel yang ditanyakan. Kuisioner dalam penelitian ini diberikan kepada 107 orang responden yang merupakan perwakilan dari Perusahaan PT.X dan PT.Y di Jakarta.

F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penilaian variabel supervisi, kepuasan kerja, dan stress kerja berupa data kuantitatif. Terdapat dua macam statistik yang akan digunakan untuk analisis data dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah (Sugiyono; 2012,148) adalah statistik yang menggunakan analisis data dengan cara pendeskripsian atau gambaran data yang telah dikumpulkan dengan maksud membuat kesimpulan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

berlaku untuk umum atau generalisasi. Data statistik deskriptif berupa tabel, gambar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian dimana penulis turut berpartisipasi di lapangan dengan mencatat segala kejadian, melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan untuk dibuatkan laporan hasil penelitiannya.

2. Statistik Inferensial

Teknik analisis data dengan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Berganda (Koefisien Determinasi)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, \ldots X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 % variabel dependen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu supervisi, kepuasan kerja, dan stress kerja dan variabel kontrol yang hanya diambil dari data jenis pekerjaan responden yaitu responden yang bekerja di lapangan atau operator. Pengujian pengaruh supervisi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk menyajikan variabel kontrol yang mendukung pengaruh supervisi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

σ : Konstanta

β_{1-2} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X_1 : Supervisi

X_2 : Kepuasan Kerja

X_3 : Stress Kerja

e : eror

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β).

Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Suharsimi,2005,219). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.0 dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Suharsimi,2005,222). Untuk menguji reliabilitas instrumen, dapat digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan Rumus *Alpha Cornbach.*

c. Uji t (Uji parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H1 diterima, begitupun jika sig > ά (0,05),maka H0 diterima H1 ditolak dan jika sig < ά (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima (Suharsimi,2005,86).

d. Uji F (Uji Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara serentak atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada atau tidak pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas sebesar 5% (α= 0,05).Jika sig > ά (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak.Jika sig < ά (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB IV

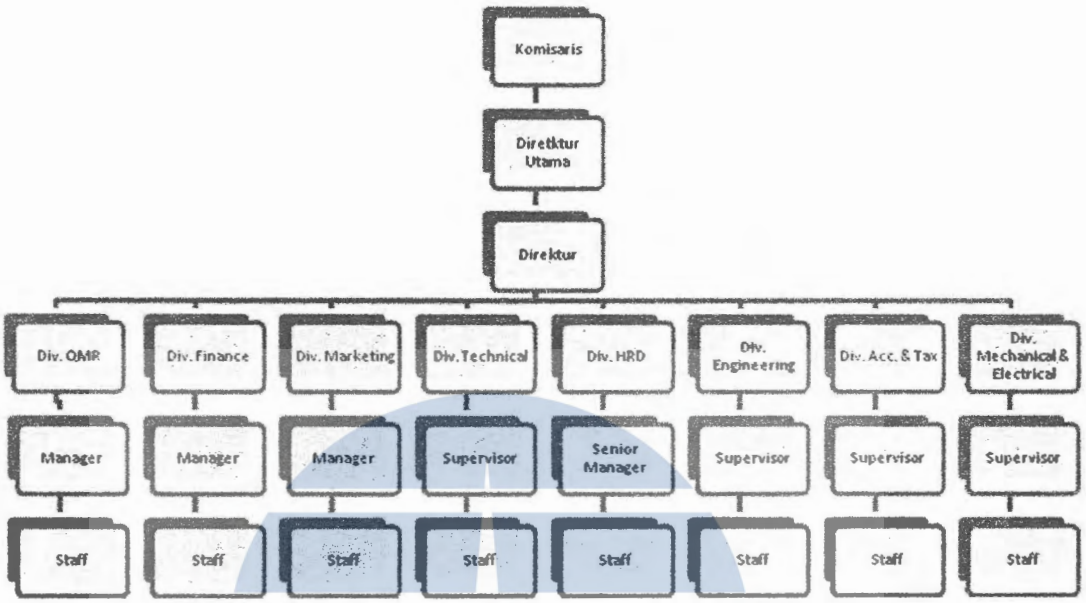
HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Perusahaan

1. Perusahaan PT. X berlokasi di Jl. Dewi Sartika No. 1, Cililitan, Kramatjati, Kota Jakarta Timur, Prov. DKI Jakarta yang berdiri pada tahun 2006. Perusahaan PT.X bergerak di jenis usaha kontstruksi bangunan dengan kalsifikasi grade tertinggi yaitu Grade 7. PT. X telah banyak menjalin kerjasama serta mendapat kepercayaan dari beberapa perusahaan – perusahaan di Jakarta, baik Perorangan, Swasta maupun Pemeritah. PT. X memiliki jumlah karyawan sebanyak 87 orang karyawan, diantaranya 30 orang bekerja di dalam kantor serta 57 orang bekerja di lapangan. PT. X saat ini sedang melakukan proyek di Poltekkes Solo, Universitas Airlangga, RS.Jogja serta UIN Malang. Berikut struktur organisasi PT. X

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf



Gambar 4. 1

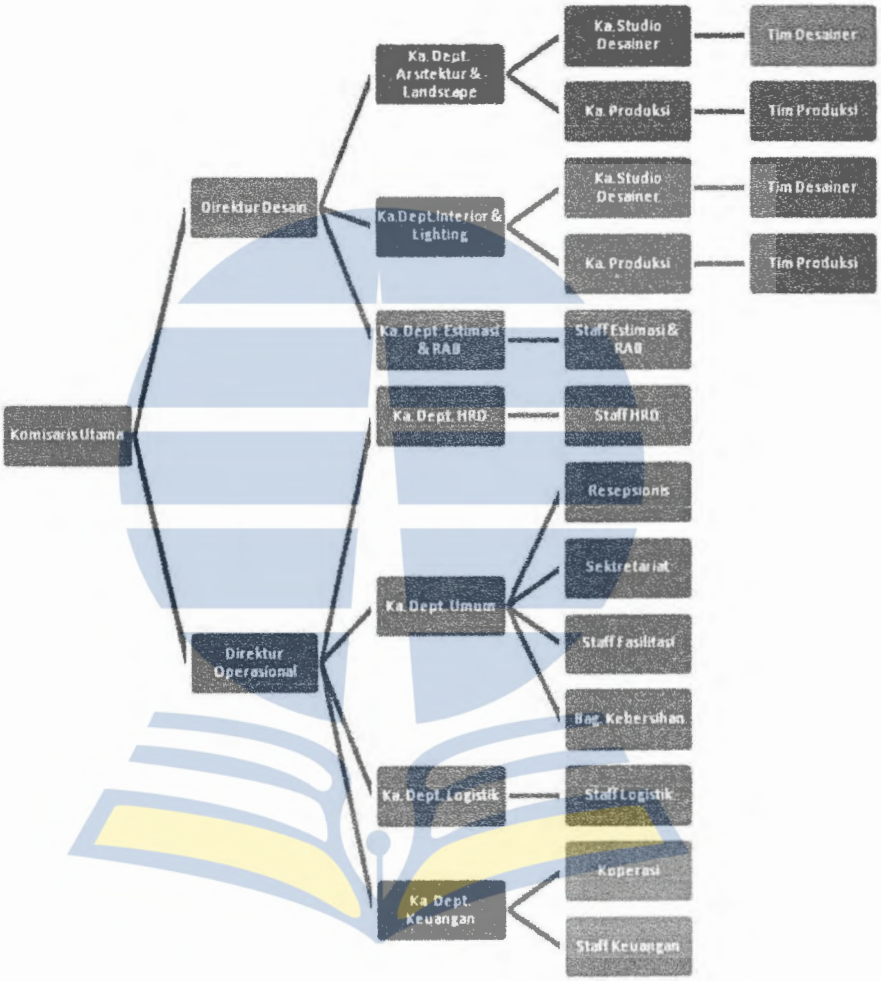
Struktur Organisasi PT. X

2. Perusahaan PT. Y berlokasi di Jl. Pangeran Antasari No.12, RT.6/RW.1, Cipete Selatan, Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta yang berdiri pada tahun 1975. Perusahaan Y memiliki predikat terbaik pada bidang desain jasa konstruksi. Hal ini terlihat dari banyaknya proyek yang diambil seperti pembangunan hotel di Jakarta, pembangunan Gedung Kampus Binus Jakarta, Pembangunan resort dan Hotel di Bali serta terpilihnya PT. Y dalam mendesain rumah pribadi dari pemerintah untuk mantan presiden RI Ke -6 yaitu Susilo Bambang Yudhoyono. PT. Y juga memiliki kantor cabang di Jalan By Pass Ngurah Rao Bali, serta memiliki

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

galeri yang berlokasi di Jalan Kemang Raya Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan. PT. Y memiliki jumlah karyawan sebanyak 305 karyawan dengan 255 karyawan bekerja di kantor dan 50 karyawan bekerja di lapangan. Berikut struktur organisasi PT. Y



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Y

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini, sebelum instrumen disebar kepada seluruh responden, instrumen terlebih dahlu diuji cobakan pada 30 responden. Hasil pengisian kuesioner oleh 30 responden uji coba ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji valididtas dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment,* sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *crombachs Alpha* masing-masing instrumen.

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung < r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali; 2009 : 85) .

Jumlah sampel dalam uji coba instrumen penelitian ini adalah sebanyak 30 responden, sehingga nilai R tabel yang akan diperbandingkan dengan nilai R hitung masing-masing item pertanyaan adalah sebesar 0,361 (R tabel pada n = 30 dan taraf signifikan 0,05). Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas seluruh item pertanyaan yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a) **Variabel Supervisi**

Dalam penelitian ini, variabel supervisi diukur dengan 15 pertanyaan. Berikut ini adalah hasil uji validitas seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel supervisi :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi

Butir Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,549	0,361	Valid
2	0,642	0,361	Valid
3	0,549	0,361	Valid
4	0,619	0,361	Valid
5	0,420	0,361	Valid
6	0,747	0,361	Valid
7	0,667	0,361	Valid
8	0,619	0,361	Valid
9	0,736	0,361	Valid
10	0,667	0,361	Valid
11	0,425	0,361	Valid
12	0,490	0,361	Valid
13	0,406	0,361	Valid
14	0,484	0,361	Valid
15	0,406	0,361	Valid

Sumber : Lampiran C

Hasil uji validitas pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian memiliki nilai R hitung > R tabel yang berarti seluruh item valid dalam mengukur variabel supervisi, sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat digunakan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b) **Variabel Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur dengan 17 pertanyaan. Berikut ini adalah hasil uji validitas seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel kepuasan kerja :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,838	0,361	Valid
2	0,563	0,361	Valid
3	0,602	0,361	Valid
4	0,666	0,361	Valid
5	0,766	0,361	Valid
6	0,776	0,361	Valid
7	0,559	0,361	Valid
8	0,602	0,361	Valid
9	0,643	0,361	Valid
10	0,507	0,361	Valid
11	0,533	0,361	Valid
12	0,621	0,361	Valid
13	0,643	0,361	Valid
14	0,571	0,361	Valid
15	0,576	0,361	Valid
16	0,784	0,361	Valid
17	0,778	0,361	Valid

Sumber : Lampiran C

Hasil uji validitas pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian memiliki nilai R hitung > R tabel yang berarti seluruh item valid dalam mengukur variabel kepuasan kerja, sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat digunakan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c) **Variabel Stres Kerja**

Dalam penelitian ini, variabel stress kerja diukur dengan 13 pertanyaan. Berikut ini adalah hasil uji validitas seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel stres kerja :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir Soal	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,717	0,361	Valid
2	0,752	0,361	Valid
3	0,656	0,361	Valid
4	0,733	0,361	Valid
5	0,696	0,361	Valid
6	0,741	0,361	Valid
7	0,780	0,361	Valid
8	0,698	0,361	Valid
9	0,696	0,361	Valid
10	0,560	0,361	Valid
11	0,754	0,361	Valid
12	0,448	0,361	Valid
13	0,670	0,361	Valid

Sumber : Lampiran C

Hasil uji validitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian memiliki nilai R hitung > R tabel yang berarti seluruh item valid dalam mengukur variabel stres kerja, sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat digunakan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Uji Reliabilitas

Dalam Uji Reliabilitas dengan Crombachs Alpha, instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika memiliki nilai crombac's alpha > 0,6 (Ghozali, 2006). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas keempat instrumen penelitian:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombachs Alpha	Reliabilitas
Supervisi	0.843	reliabel
Kepuasan kerja	0.911	reliabel
Stres Kerja	0.898	reliabel

Berdasarkan tabel di atas, seluruh instrumen penelitian memiliki nilai crombachs alpha > 0,6, dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

C. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT. X sebanyak 57 responden dan karyawan perusahaan PT. B sebanyak 50 responden. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.3 Karakistik Responden

Karakteristik	Kategori	Perusahaan PT. X		Perusahaan PT. Y	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Usia	20 - 30 tahun	16	32,00%	14	28,00%
	30 - 40 tahun	22	44,00%	20	40,00%
	40 - 50 tahun	17	34,00%	15	30,00%
	> 50 tahun	2	4,00%	1	2,00%
Pendidikan	D3	16	32,00%	16	32,00%
	S1	12	24,00%	14	28,00%
	SMA / SMK	29	58,00%	20	40,00%
Lama Kerja	< 5 tahun	7	14,00%	6	12,00%
	5 - 10 tahun	26	52,00%	24	48,00%
	10 - 15 tahun	16	32,00%	14	28,00%
	> 15 tahun	12	16,00%	6	12,00%

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa PT. X memiliki rentang usia terbanyak sebesar 44 % (22 responden), berusia antara 30-40 tahun, untuk tingkat pendidikan sebesar 58 % (29 responden) setingkat SMA/SMK, serta lama bekerja terbanyak sebesar 52 % (26 responden) pada kategori 5-10 tahun. Sedangkan pada PT. Y memiliki rentang usia 30-40 tahun terbanyak sebesar 40,00% (20 responden), untuk tingkat pendidikan SMA/SMK terbanyak sebesar 40% (20 responden) setingkat SMA/SMK, serta lama bekerja terbanyak sebesar 48% (24 responden) pada kategori 5-10 tahun.

Dilihat dari dua perusahaan PT.X dan PT. Y pada rentang usia terbanyak yaitu usia 30-40 tahun menurut Gallahue dan Ozmun (2012:13)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

adalah usia 30-40 tahun termasuk masa kematangan dewasa dan dikategorikan sebagai masa produktif bekerja. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut biasanya karyawan sudah memiliki jenjang karir dan pengalaman kerja yang cukup. Pada rentang kategori pendidikan yaitu sederajat SMA/SMK terbanyak di dua perusahaan PT.X dan PT. Y dapat disimpulkan bahwa perusahaan jasa konstruksi kualifikasi besar telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Peraturan Lembaga LPJK No. 11a Tahun 1999 yang tidak mensyaratkan pendidikan minimal bagi karyawan jasa konstruksi namun menyebutkan untuk karyawan penanggung jawab teknik adalah tenaga ahli atau tenaga terampil bersertifikat. Artinya, tidak semua karyawan lapangan di perusahaan PT. X dan PT. Y berlatarbelakang pendidikan SMA/SMK, namun masih ada pendidikan kedua tertinggi pada table karakteristik responden yaitu D3 atau Ahli Madya Terampil.

Pada kategori lama bekerja di perusahaan PT.X dan PT. Y kategori terbanyak adalah 5-10 tahun. Artinya masa kerja karyawan dalam perusahaan PT.X dan PT. Y dipandang sebagai katagori dengan masa kerja yang lama. Masa kerja menurut T. Hani Handoko (2007,113) memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masa kerja diukur dengan satuan waktu, misalnya tahun atau bulan. Masa kerja berhubungan dengan waktu kerja seseorang, yaitu segi kuantitas seseorang di dalam menjalani pekerjaannya (Handoko, 2007:114). Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005;68) semakin lama seseorang bekerja pada

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberi gambaran kinerja karyawan, kinerja supervisi, kepuasan kerja dan stress kerja perusahaan perusahaan jasa konstruksi di DKI Jakarta yaitu PT. X dan PT.Y.

Analisis deskriptif dilakukan dengan melihat nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing – masing pertanyaan. Tinggi rendahnya nilai rata-rata dikategorikan dalam 5 kategori sebagaimana yang terdapat dalam tabel kategorisasi rata-rata skor jawaban kuesioner responden berikut :

Tabel 4.4 Kategorisasi Rata-rata Skor Jawaban Responden
Sumber : Sugiyono (2013:108)

Interval	Kategori
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup
3,4 - 4,2	Tinggi
4,2 -5	Sangat Tinggi

a) Supervisi

Pengawasan atau pengendalian adalah urutan manajemen yang paling akhir. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan itu sendiri. Pengawasan adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang berupa proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana untuk

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tindakan korektif untuk penyempurnaan terhadap penyimpangan yang terjadi di lapangan.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Supervisi

Indikator	Rata-rata Skor	
	PT. X	PT. Y
Karyawan mendapat jadwal kerja yang jelas	4,333	4,260
Karyawan mengetahui Prosedur Kerja secara detail.	**4,421**	4,320
Karyawan mengetahui dengan jelas lama waktu kerja dalam penyelesaian pekerjaan.	4,386	4,380
Saya mendapat pemeriksaan dari supervisor atas pelaksanaan pekerjaan yang telah diselesaikan.	4,123	4,140
Ketika bekerja Saya diawasi oleh supervisor dengan cara pengawasan langsung (inspeksi)	4,000	3,820
Ketika bekerja saya diawasai oleh supervisor dengan cara pengawasan tidak langsung yaitu hanya melalui dari laporan kerjanya.	4,158	4,100
Supervisor memberikan instruksi dalam setiap penyelesaian pekerjaan.	3,912	3,946
Pemantauan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh saya diarahkan untuk dilakukan oleh pengawas dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan data yang ada.	4,123	4,140
Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja atau instruksi supervisor dalam kondisi tertentu.	4,263	4,140
Saya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan tertentu apabila saya diawasi dengan ketat.	3,912	3,940
Karyawan dalam bekerja diawasi oleh supervisor dengan mendatangi lokasi pelaksanaan kerja karyawan.	4,263	4,160
Supervisor memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan atau permasalahan di tempat pelaksanaan kerja.	4,246	4,360
Supervisor memberikan motivasi bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja.	4,474	**4,400**
Supervisor memberikan sanksi sesuai dengan taraf atau bobot kesalahan karyawan.	**3,158**	**3,080**
Supervisor memberikan penghargaan, baik secara lisan maupun tertulis kepada bawahannya.	4,228	4,380

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan skala hasil olah data pada tabel 4.5 dapat kita ketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi pada PT. X adalah indikator yang memiliki karyawan mengetahui prosedur kerja secara detail. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan telah memahami secara rinci mengenai prosedur kerja karyawan yang sebelumnya sudah diberitahukan oleh supervisor, artinya supervisor sangat menjunjung tinggi tingkat keamanan karyawannya dengan mengetahui prosedur kerja secara detail. Menurut AB Consultant (2013), kompetensi supervisor yang menjunjung tinggi tingkat keamanan karyawannya termasuk ke dalam kompetensi *leading/directing* artinya kecakapan untuk menetapkan dan mengkomunikasikan sasaran kerja tim, mengelola dan membagi sumber daya tim secara efektif, serta melakukan monitoring dan arahan agar sasaran kinerja tim dapat tercapai secara optimal. Hasil anaslisis deskriptif pada indikator tertinggi PT. Y adalah supervisor memberikan motivasi bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja dan memberikan penghargaan, baik secara lisan maupun tertulis kepada bawahannya. Hal ini menurut AB Consultant, termasuk ke dalam kompetensi *developing others* artinya supervisor memiliki kecakapan dalam melakukan pembinaan dan monitoring untuk melihat peningkatan keterampilan anggota, dan mampu memberikan masukan atau arahan yang konstruktif untuk pengembangan kompetensi anggota. Jika disimpulkan, supervisor memiliki tingkat keperdulian yang tinggi terhadap karyawannya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Aspek yang memiliki nilai rendah pada perusahaan PT.X dan PT.Y adalah supervisor memberikan sanksi sesuai dengan taraf atau bobot kesalahan karyawan. Menurut AB Consultant, supervisor pada PT. X dan PT. Y memiliki kompetensi yang rendah dalam katagori *control* artinya supervisor rendah dalam menangkap ketidaksesuaian yang mengindikasikan adanya kemungkinan timbulnya masalah/ tidak lancarnya pelaksanaan pekerjaan serta kurang aktif dalam bertindak segera jika adanya pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana prosedur yang telah ditetapkan.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Celluci dan De Vries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 4 indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif
Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Rata-rata Skor	
	PT. X	PT. Y
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.	4,000	4,040
Gaji saya cukup mengingat tanggungjawab yang saya pikul.	4,035	4,000
Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai.	3,947	3,940
Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan karyawan lain.	4,175	4,040
Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.	3,825	3,900

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

49401.pdf

Indikator	Rata-rata Skor	
	PT. X	PT. Y
Kesempatan untuk naik jabatan sering terjadi di perusahaan saya.	3,789	3,880
Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan punya peluang untuk naik jabatan.	3,807	3,880
Peluang untuk naik jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.	**3,789**	**3,860**
Rekan kerja bisa diajak bekerjasama dengan baik.	4,053	4,160
Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluh kesah saya dalam masalah pekerjaan.	4,123	4,200
Saya menikmati bekerja dengan teman-teman kerja.	4,158	4,160
Rekan kerja saya dapat dipercaya.	3,842	4,000
Rekan kerja saya memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan.	4,421	4,300
Supervisor/ atasan sangat memperhatikan kondisi karyawan	4,035	3,940
Supervisor/ atasan memberi kesempatan untuk memecahkan masalah.	**4,456**	**4,340**
Pimpinan perusahaan secara umum sudah berlaku adil pada karyawan.	4,439	4,200
Pimpinan perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan.	4,105	4,120

Berdasarkan skala hasil olah data pada tabel 4.6 dapat kita ketahui bahwa indikator yang memiliki kepuasan kerja tertinggi pada PT. X dan PT. Y adalah indikator yang memiliki supervisor/ atasan yang memberi kesempatan karyawan untuk memecahkan masalah. Berdasarkan teori, dari AB Consultant, supervisor memiliki kompetensi yang baik dalam hal *learning skills* artinya supervisor memiliki kecakapan dalam memberikan kesempatan pengembanagan bawahan secara sistematis. Hal ini menyatakan bahwa

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sebagian besar atasan atau supervisor memberikan leluasa kepercayaan kepada karyawan untuk memecahkan masalah yang terjadi di lapangan.

Aspek yang memiliki kepuasan kerja dengan nilai rendah pada perusahaan PT.X dan PT.Y adalah dalam hal pemberian tunjangan, penghargaan bagi karyawan berprestasi dan pemberian peluang untuk naik jabatan masih perlu ditingkatkan. Menurut Gibsons (2000) kepuasan kerja dalam hal pemberian penghargaan termasuk ke dalam penghargaan dalam bentuk ekstrinsik artinya penghargaan yang datang dari luar seperti gaji/upah, tunjangan, dan promosi.

c) Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang merugikan yang dapat terjadi ketika ada konflik antara permintaan kerja terhadap kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan stress dalam organisasi.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	Rata-rata Skor	
	PT. X	PT. Y
Pemberian tugas diberikan secara terus menerus	3,210	**3,500**
Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,280	3,220
Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga.	**3,614**	3,440
Saya mendapatkan teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan.	3,122	3,100
Masalah keuangan yang muncul dalam keluarga mengganggu perhatian terhadap	3,000	2,940

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Indikator	Rata-rata Skor	
	PT. X	PT. Y
pekerjaan.		
Saya merasa emosi bila melakukan kesalahan dalam bekerja.	**2,456**	**2,480**
Saya adalah orang yang percaya diri dalam bekerja.	3,385	3,340
Saya membutuhkan waktu yang lama dalam menyesuaikan diri terhadap hal baru.	3,561	3,460
Saya adalah orang yang professional dalam bekerja.	3,000	2,940
Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai.	2,491	2,980
Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustasi.	2,666	2,640
Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.	3,385	3,240
Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh.	2,807	2,760

Berdasarkan skala hasil olah data pada tabel 4.7 dapat kita ketahui bahwa indikator yang memiliki stress kerja tertinggi pada PT. X adalah karyawan tidak memiliki cukup waktu dalam berkumpul bersama keluarga. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan memberikan waktu libur kepada karyawan sangat minim sehingga tingkat stress karyawan cukup tinggi. Pada perusahaan PT.Y dalam katagori stress kerja yang tinggi adalah pemberian tugas yang dilakukan secara terus menerus. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan PT. Y memiliki proyek yang banyak sehingga karyawan dituntut

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

untuk melakukan pekerjaan lebih dari dua dalam satu waktu. Hal ini menyebabkan tingkat stress yang tinggi pada karyawan di perusahaan PT. Y.

Aspek yang memiliki stress kerja dengan nilai beban kerja yang diberikan sangat cukup dan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan di PT. X dan PT. Y adalah pengaturan emosi seorang karyawan bila melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak membebani karyawan yang tidak mampu secara kompetensi dalam menyelesaikan tugas, artinya perusahaan memberikan proporsi pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan. Menurut Stephen P. Robbins (2011), tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan harus berkaitan dengan sikap stress yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut harus dalam keadaan wajar.

d) Kinerja

Kinerja karyawan PT. X dan PT.Y dalam penelitian ini didasarkan hasil penilaian pengawas kepada karyawan di masing-masing perusahaan.

a. Kinerja Karyawan Perusahaan PT. X

Kinerja karyawan pada perusahaan PT. X dinilai berdasarkan kehadiran, kompetensi umum dan teknikal skill. Hasil analisis deskriptif kinerja karyawan perusahaan X menunjukkan bahwa aspek yang memeiliki nilai rata-rata tertinggi adalah aspek kompetensi sedangkan aspek dengan rata-rata skor terendah adalah aspek absensi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT X pada dasarnya telah baik, terutama dalam kompetensi umum namun dalam hal tingkat kehadiran masih perlu ditingkatkan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Perusahaan X

Statistik	Absensi	Kompetensi	Teknikal Skill
Maksimum	2,30	3,96	4,60
Minimum	1,20	1,23	1,08
Mean	1,50	2,63	2,42
Median	1,44	2,54	2,32
Standar deviasi	0,235	0,760	0,838

b. Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Y

Kinerja karyawan di perusahaan PT. Y dinilai berdasakan disiplin/sikap, absensi, mutu hasil kerja, keuletan dan kerja sama kelompok. Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari seluruh aspek yang dinilai aspek yang memiliki nilai tertinggi adalah aspek mutu hasil kerja, sedangkan aspek yang memiliki nilai terendah adalah aspek keuletan. Hal ini berarti dalam hal mutu hasil kerja, kinerja karyawan telah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal keuletan.

Tabel 4.8 Kinerja Karyawan Perusahaan Y

Statistik	Disiplin/Sikap	Absensi	Mutu Hasil Kerja	Keuletan	Kerja Sama Kelompok
Maksimum	80,0	75,0	85,0	75,0	85,0
Minimum	70,0	68,0	75,0	65,0	70,0
Mean	75,1	71,9	79,8	70,8	77,4
Median	75,0	72,0	80,5	71,0	77,0
Standar deviasi	2,859	2,280	2,985	3,143	4,320

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43401.pdf

E. Analisis Regresi

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh kinerja supervisi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2011: 105).

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi dalam analisis regresi linear meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Namun dalam penelitian ini hanya uji normalitas yang akan diujikan.

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik pada analisis regresi tahap I :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jik dalam pengujian asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas secara statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05 (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dalam penelitian ini, akan dilakukan uji normalitas di 2 perusahaan jasa konstruksi yaitu di PT. X dan PT. Y sebagai berikut :

1) Uji Normalitas PT. X

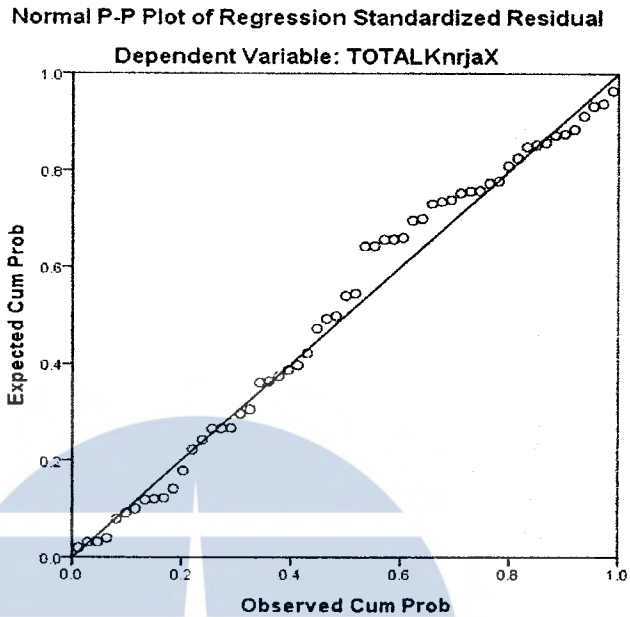
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas PT. X

Parameter	Nilai	Kesimpulan
Kolmogorv Smirnov	0,909	Normal
Asymp. Sig	0,381	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan uji normalitas PT.X sebesar 0,909 > 0,05, hal ini berarti residual dari analisis regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ini juga didukung dengan hasil uji normalitas secara grafik dengan menggunakan grafik PP Plot, grafik PP Plot berikut menunjukkan bahwa sebaran data hasil analisis regresi mengikuti arah garis lurus yang menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka



Gambar 4.5 Grafik Normalitas PP Plot PT. X
Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

2) Uji Normalitas PT. Y

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas PT. Y

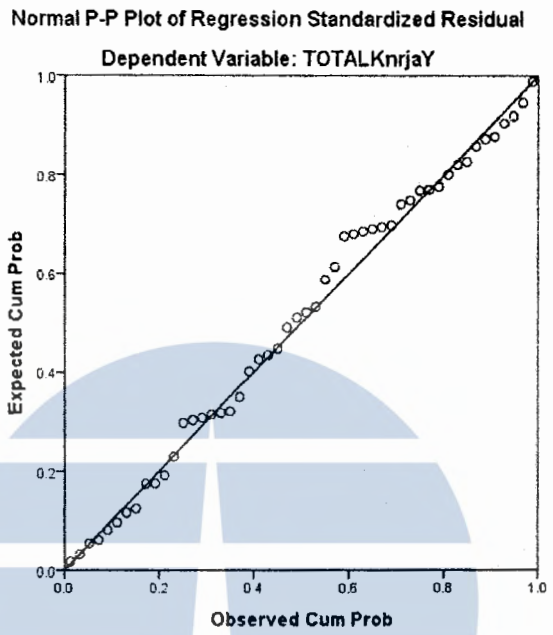
Parameter	Nilai	Kesimpulan
Kolmogorv Smirnov	0,716	Normal
Asymp. Sig	0,684	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan uji normalitas PT.Y sebesar 0,716 > 0,05, hal ini berarti residual dari analisis regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ini juga didukung dengan hasil uji normalitas secara grafik dengan menggunakan grafik PP Plot, grafik PP Plot berikut menunjukkan bahwa sebaran data hasil analisis regresi mengikuti arah garis lurus yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.5 Grafik Normalitas PP Plot PT. Y
Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

2. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linear meliputi hasil uji t, uji F dan analisis regreasi linear berganda.

a. Uji t

Hasil Uji t dalam analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Variabel supervisi / kepuasan karyawan / stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

H_1 : Variabel supervisi / kepuasan karyawan / stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan tingkat signifikan 5% maka Ho akan ditolak jika nilai signifikan < 0,05 dan Ho akan diterima jika nilai signifikan > 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan uji t di 2 perusahaan jasa konstruksi yaitu di PT. X dan PT. Y sebagai berikut :

1) Uji t di PT. X

Tabel 4.12 Hasil Uji t PT. X

Variabel	t	Sig	Kesimpulan
Supervisi	3.008	.000	signifikan
Kepuasan_Kerja	3.658	.000	signifikan
Stres_Kerja	2.968	.000	signifikan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji parsial pada PT. X, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

a. Nilai signifikan variabel supervisi adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengawasan yang dilakukan supervisi maka semakin baik kinerja karyawan.

b. Nilai signifikan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

c. Nilai signifikan variabel stres kerja adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda negatif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin rendah stres kerja kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

d. Nilai t hitung > t tabel α= 0,05 dengan df = 57 – 2 adalah 55, maka t-tabel adalah 2,004. Dari data yang telah ada, didapat skor $t_{hitung\ supervisi}$ = 3,008 > $t_{tabelsupervisi}$2,004 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan. Data skor $t_{hitung\ kepuasankerja}$ = 3,658 > $t_{tabelkepuasankerja}$2,004 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data skor $t_{hitung\ stresskerja}$ = 2,968 > $t_{tabelkepuasankerja}$2,004 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT.X.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2) Uji t di PT. Y

Tabel 4.13 Hasil Uji t PT. Y

Variabel	t	Sig	Kesimpulan
Supervisi	3.247	.000	signifikan
Kepuasan_Kerja	3.739	.000	signifikan
Stres_Kerja	3.117	.000	signifikan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji parsial pada PT. Y, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

a. Nilai signifikan variabel supervisi adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengawasan yang dilakukan supervisi maka semakin baik kinerja karyawan.

b. Nilai signifikan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

c. Nilai signifikan variabel stres kerja adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda negatif maka Ho

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin rendah stres kerja kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

d. Nilai t hitung > t tabel α= 0,05 dengan df = 50 – 2 adalah 53, maka t-tabel adalah 2,005. Dari data yang telah ada, didapat skor $t_{hitung\ supervisi}$ = 3,247 > $t_{tabelsupervisi}$2,005 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan. Data skor $t_{hitung\ kepuasankerja}$ = 3,739 > $t_{tabelkepuasankerja}$2,005 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data skor $t_{hitung\ stresskerja}$ = 3,117 > $t_{tabelkepuasankerja}$2,005 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Y.

b. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ho : supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho : supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan tingkat signifikan 5% maka Ho akan ditolak jika nilai signifikan < 0,05 dan Ho akan diterima jika nilai signifikan > 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan uji F di dua perusahaan jasa konstruksi yaitu di PT. X dan PT. Y sebagai berikut :

1) **Uji F di PT. X**

Tabel 4.14 Hasil Uji F di PT. X

Parameter	Nilai	Kesimpulan
F hitung	32,655	Signifikan
Signifikan	0,000	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan hasil uji F di PT. X sebesar 0,000, oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.X. Jika dihitung dengan melihat tabel statistika nilai f hitung > f tabel α= 0,05 dengan df (N1) = 4 – 1 adalah 3, df (N2) = 57 – 4 adalah 53,

maka F-tabel adalah 2,78. Dari data yang telah ada, didapat skor f_{hitung} = 32.655 > F_{tabel} 2,78 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh supervisi, kepuasan kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X.

2) Uji F di PT. Y

Tabel 4.15 Hasil Uji F di PT. Y

Parameter	Nilai	Kesimpulan
F hitung	31,856	Signifikan
Signifikan	0,000	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan hasil uji F di PT. Y sebesar 0,000, oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Y. Jika dihitung dengan melihat tabel statistika nilai f hitung > f tabel α= 0,05 dengan df (N1) = 4 – 1 adalah 3, df (N2) = 55 – 4 adalah 51, maka F-tabel adalah 2,79. Dari data yang telah ada, didapat skor f_{hitung} = 31.856 > F_{tabel} 2,79 dengan taraf signifikan 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima bahwa terdapat pengaruh supervisi, kepuasan kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Y.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen yaitu Supervisi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Didalam menganalisis regresi linear berganda terdapat uji koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan uji analisis regresi berganda dan koefisien determinasi di dua perusahaan jasa konstruksi yaitu di PT. X dan PT. Y sebagai berikut :

1) Uji Analisis Regresi Berganda dan (Uji R) di PT. X

Tabel 4.16 Koefisien[a] di PT. X

Model		Unstandardized Coeficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.887	14.379		3.748	.000
	Supervisi	.174	.173	.141	3.008	.000
	Kepuasan Kerja	.092	.140	.089	3.658	.000
	Stress Kerja	.135	.156	.121	2.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. X

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi[b] di PT. X

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844[a]	.725	.712	3.46282

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. X
Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.16 Koefisien[a] di PT. X diatas menunjukkan a=angka konstan dari *unstandardized coefficients.* Dalam kasus ini nilainya sebesar 53.887 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Supervisi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) di Jasa Konstruksi di PT. X adalah sebesar 53.887.

b=angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,174, 0,092 dan 0.135 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Supervisi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) maka Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. X akan meningkat sebesar 0.174, 0,092 dan 0.135. Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Supervisi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. X. Sehingga persamaan regresinya adalah

Y= 53.887 + 0,174X + 0,092X2 + 0,135X3.....bn

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari tabel 4.17 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,725 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Supervisi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) dan Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. X adalah sebesar 72% sedangkan 28% Kinerja karyawan jasa konstruksi di PT. X dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa "Supervisi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Stress Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. X dengan total pengaruh sebesar 72%. Dengan kata lain semakin ketatnya supervisi (X_1) seorang karyawan, semakin baiknya tingkat kepuasan kerja karya dan tingkat stress kerja karyawan yang optimal maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan jasa konstruksi di PT. X.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2) Uji Analisis Regresi Berganda dan (Uji R) di PT. Y

Tabel 4.18 Koefisien[a] di PT. Y

Model		Unstandardized Coeficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.240	3.785		18.292	.000
	Supervisi	.061	.049	.183	3.247	.000
	Kepuasan Kerja	.028	.038	.112	3.739	.000
	Stress Kerja	.004	.035	.018	3.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi[b] di PT. Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730[a]	.705	.719	1.71758

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.18 Koefisien[a] di PT. Y diatas menunjukkan a=angka konstan dari *unstandardized coefficients.* Dalam kasus ini nilainya sebesar 69.240 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Supervisi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Stress Kerja (X_3) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) di Jasa Konstruksi di PT. Y adalah sebesar 69.240.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b=angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,061, 0,028 dan 0.004 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Supervisi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) maka Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. Y akan meningkat sebesar 0.0612, 0,028 dan 0.004. Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Supervisi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. Y. Sehingga persamaan regresinya adalah

Y= 69.240 + 0,061X + 0,028X2 + 0,004X3.....bn

Dari tabel 4.17 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,705 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Supervisi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. Y adalah sebesar 70% sedangkan 30% Kinerja karyawan jasa konstruksi di PT. Y dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa "Supervisi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi (Y) di PT. Y dengan total pengaruh sebesar 70%. Dengan kata lain semakin ketatnya supervisi (X1) seorang karyawan, semakin baiknya tingkat kepuasan kerja karya dan tingkat stress kerja karyawan yang optimal maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan jasa konstruksi di PT. Y.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20 Ringkasan Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uraian	PT. X			PT. Y		
		t statistik	Signifi-kansi	Keputusan	t statistik	Signifi-kansi	Keputusan
1	Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	3.008	.000	Diterima	3.247	.000	Diterima
2	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	3.658	.000	Diterima	3.739	.000	Diterima
3	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2.968	.000	Diterima	3.117	.000	Diterima

Penjelasan dari hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

(1) Hipotesis 1 : Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan variabel supervise di PT. X dan PT. Y adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengawasan yang dilakukan supervisi maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 1 diterima.**

(2)Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan variabel kepuasan kerja di PT. X dan PT. Y adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 2 diterima.**

(3)Hipotesis 3 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan variabel stres kerja di PT. X dan PT. Y adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja di perusahaan PT. X dan PT. Y masih dalam katagori tingkat stress yang baik serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya stress kerja sampai titik optimal maka semakin

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

baik kinerja karyawan akan tetapi semakin meningkatnya stress kerja setelah titik optimal maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 3 diterima.**

4. Pembahasan

(1)Pengaruh Supervisi terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan variabel supervisi adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengawasan yang dilakukan supervisi maka semakin baik kinerja karyawan.

Konsep pengawasan banyak dipakai dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Usman.2010.504). Hal ini diperlukan untuk memperoleh data mengenai kesesuaian pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan dengan rencana semula. Pengawasan dilakukan tidak hanya diakhir proses manajemen, tetapi juga pada proses-proses fungsi manajemen sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi peningkatan kinerja organisasi. Dalam pengawasan tentunya membutuhkan adanya kehadiran pengawas di lingkungan organisasi bisnis dan pemerintahan. Hal ini bertujuan agar ; 1) Tercapainya visi dan misi secara efektif dan efisien merupakan wujud dari pengawasan oleh supervisor, 2) terciptanya iklim keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

akuntabilitas, 3) Timbulnya budaya saling percaya baik di dalam dan di di luar lingkungan organisasi, 4) Terciptanya peningkatan akuntabilitas organisasi, 5) terciptanya kelancaran operasi organisasi, 6) mendorong terwujudnya pemerintahan dan perusahaan yang bersih dan berwibawa. Pengawas identik dengan melakukan sistem penilaian kinerja karyawan seperti perilaku.

(2)**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan**

Nilai signifikan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja telah diteliti secara luas selama empat dekade terakhir dalam penelitian organisasi (Currivan, 1999). Sejumlah studi telah meneliti hubungan antar kepuasan kerja dan berbagai variabel organisasi, diantaranya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja (Lawler dan Porter,1969; Locke, 1970; Trovik dan Mc.Givern, 1997). Pernyataan bahwa kepuasan kerja dan sikap kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, serta telah dibuktikan oleh Iaffaldano dan Muchinsky (1985), adanya hubungan positif yang lemah. Sementara menurut pendapat pakar lain berdasarkan pada meta analisis Petty, Gee dan Cavender (1984) memperlihatkan adanya korelasi yang positif yang kuat antara kepuasan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kerja dengan kinerja karyawan (Soon HeeKim, 2002). Walaupun ada ketidaksepahaman para peneliti mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, studi-studi tersebut mengungkapkan bahwa tingkat ketidak hadiran dan turn over yang rendah merupakan bentuk dari karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja (Tett dan Meyer, 1993).

Hasil penelitian yang dilakukan Ostroff (1992), menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya diungkapkan lebih khusus, organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja daripada organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan karyawan dalam bekerja kurang berkomitmen, kurang mampu menyesuaikan dan lebih banyak mengalami stress.

(3)**Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan**

Nilai signifikan variabel stres kerja adalah sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Artinya, jika stress yang dialami oleh karyawan masih dalam batas titik optimal, maka kinerja akan semakin baik, namun jika stress melewati batas titik optimal, maka kinerja semakin menurun.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menurut T Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul manajemen personalia dan sumber daya manusia (2007:193) mengatakan ada beberapa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja produktif atau tidak produktif sangat bergantung kepada kepuasan kerja, tingkat stres, motivasi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa stres merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja bisa berdampak positif terhadap kinerja namun dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana memiliki arti bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, artinya bila tidak ada stres maka tantangan kerja juga tidak ada dan tingkat kinerja juga rendah. Stres yang tidak bisa teratasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Pada kondisi tertentu stres itu sangat diperlukan dalam pekerjaan. Apabila tidak ada stres, mengakibatkan para karyawan tidak akan merasa tertantang dan resiko kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan harus berkaitan dengan sikap stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut harus dalam keadaan wajar. Menurut Stephen P. Robbins (2011:383) stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja.

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres dengan tingkat rendah hingga sedang dapat merangsang tubuh sehingga berakibat kepada kemampuan untuk berkreasi, seperti individu akan lebih sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak dapat berakibat kepada penurunan kinerja. Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB V
KEISMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengawasan supervisi maka semakin baik kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
2. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja sampai batas titik optimal maka semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi stress kerja melewati batas titik optimal maka kinerja akan semakin menurun.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi perusahaan

Perusahaan PT X dan Y perlu meningkatkan pengawasan supervisi, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa supervisor pada PT. X dan PT. Y rendah dalam memberikan sanksi tegas kepada karyawan. Rendahnya supervisor dalam memberikan sanksi pda PT. X berakibat kepada banyaknya karyawan yang datang terlambat setiap bulan, pembuatan laporan kerja yang tidak tepat waktu sehingga supervisor pada PT. X harus

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tegas dan adil dalam memberikan sanksi. Sedangkan, hasil analisis deskriptif pada PT. Y ditemukan supervisor acuh dalam hal tingkat keterlambatan pada karyawannya,supervisor PT. Y hanya bergantung pada pemotongan gaji jika ada karyawan yang terlambat, sebaiknya supervisor lebih perduli terhadap tingkat keterlambatan karyawannya sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan oleh supervisor.

Di samping masalah pengawasan, dalam hal kepuasan kerja, karena PT. X dan PT. Y terkenal dengan perusahaan keluarga maka sangat sulit karyawan dalam peningkatan jenjang karir hal ini terlihat dari hasil analisis deskriptif yaitu PT. X dan PT. Y rendah dalam memberikan peluang untuk naik jabatan, sehingga PT. X dan PT. Y perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dalam bentuk lain, seperti memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah lama bekerja dalam bentuk tertulis atau meniru hal-hal kecil yang sudah diterapkan di perusahaan besar seperti Carrefour, memajang foto karyawan terbaik setiap bulannya dan dipamerkan di dinding informasi perusahaan.

Selanjutnya dalam hal stres kerja, pemicu utama stres kerja di perusahaan X adalah karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan proyek sebelum tenggat waktu berakhir, sehingga perusahaan perlu mengurangi jam kerja seperti karyawan masuk dari jam 07.00-15.00 WIB, serta hari Sabtu masuk mulai pukul 07.30-13.00 WIB. Hal ini bertujuan agar tingkat stress karyawan tidak melewati batas

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

optimum yang bisa berakibat pada penurunan kinerja. Sedangkan stress kerja yang menempati posisi tertinggi pada PT. Y adalah pemberian tugas yang terus menerus. Hal ini berawal dari banyaknya karyawan yang keluar diakibatkan dari pergantian pimpinan yang baru, sehingga PT. Y banyak mengangkat karyawan kontrak, dalam pencarian posisi yang kosong, karyawan di PT. Y memegang tugas dua kali lipat sampai mendapatkan pengganti di posisi tersebut. Permasalahan ini, tentunya harus segera diatasi dengtan cara pihak manajemen perlu menata ulang peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan yang baru, serta menyesuaikannya dengan karyawan mengenai peraturan yang kurang sesuai. PT. Y juga perlu mengangkat karyawan kontrak dengan masa kerja kurang lebih 2 tahun untuk menjadi karyawan tetap, sehingga karyawan merasa adanya kepastian mengenai perannya di PT. Y.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas di luar supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Arifien, Firza. 2016. *Jakarta Semakin Menjulang.* Diperoleh 27 November 2017 dari situs netz.id.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian.* Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta:Rineka Cipta.

Badan Pusat Statistik.2015,t-t. *Ringkasan Pendapatan Bruto dan Pengeluaran Perusahaan Konstruksi (juta rupiah).*Diperoleh 18 Agustus 2017 dari situs https://www.bps.go.id

Beswick,J. Rogers, K. Corbet, E.Binch,S & Jackson, K. 2007. *An Analysis of the Prevalance and Distribution of Stress in The Construction Industry*, HSE Books.

Budiman, Arif. 2016. Skripsi : *"Analisis Pengaruh Wok Family Conflict, Burnout dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asri Medical Centre Yogyakarta".* Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Colquitt,Jason A Lepine & Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace.* New York : McGraw Hill.

Crossman,Alf.2006. *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff.* Journal of Managerial Psychology. 18(4). 368-376.

Davis, Keith & John W. Newstroom.1985. *Perilaku Dalam Organisasi : Edisi Ketujuh.* Jakarta: Erlangga.

Detik-finance. 2015. *Anggaran Infrastruktur 2015 Rp 290 T, lebih Tertinggi Sepanjang Sejarah* RI. Diperoleh 19 Agustus 2017 dari https://finance.detik.com.

Dirga,Kahfi. 2017. *Djarot sebut IPM Jakarta Tertinggi.* Diperoleh 27 November 2017 dari situs megapolitan.kompas.com.

Dugguh, I Stephen and Dennis Ayaga. 2014. *Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations.* Journal of Bussiness and Management. 16(5). 11-18.

E Kast, Fremont. 1996. *Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat.* Jakarta : Bumi Aksara.

Fajar, M Marta. 2016. *Jokowi, SBY, dan Infrastruktur.* Diperoleh 21 Agustus 2017 dari situs http://ekonomi.kompas.com.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi.t-t. *Badan Usaha berdasarkan Kualifikasi*. Diperoleh 29 Agustus 2017 dari http://lpjk.net/statistik.

Mae Sincero, Sarah. 2012. *How Does Stress Affect Performance?*. Diperoleh 2 Februari 2018 dari https://explorable.com/.

Martel,J. 2005. *Mental Health at Work from defining to solving the problem", Occupational Health and Safety Management Uneversite Laval, Quebec, Canada.*

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

Manullang, M. 2002. Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mas'ud, Fuad.2004. *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*. Semarang : BP UNDIP.

Mifti,Sri, Nugroho Budi, dan Anacostia Kowanda. 2009. *Pengawasan Internal dan Kinerja*. Jurnal Ekonomi Bisnis. 14 (3).114-124.

Moeheriono, Prof. Dr, M.Si. 2009. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor :Ghalia Indonesia.

Muzayyanah,Yanu. 2008. Tesis: "Pemodelan Konstruksi Sumber Daya Proyek Konstruksi". Program Magister Teknik Sipil Universitas Dipenogoro.

Ndraha, Taliziduhu. 2014. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nisak, Fahrun. 2015. Skripsi : " *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN se-Kota Pekalongan"*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Novi, Puguh Prasetyono. 2015. Tesis : *"Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Kontraktor di Surabaya"*. Program Magister Manajemen Proyek Konstruksi Institut Teknologi Sepuluh November.

Ranupendoyo dan Saud. 2005. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.

Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2011, "*Perilaku Organisasi Organizational Behavior*", Edisi dua belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Furqon, Febri Artadi. 2015. Skripsi : *"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari".* Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Gallahuel,D.L dan Ozmun, J.C. 2012. *Understanding Motor Development: Infants, Children, Adolescent, Adults.* Mc.Graw Hill : New York.

Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5.* Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Gilang, Alini, Buge Wanara, dan Astadi Pangarso. 2015. *Jurnal Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat.* Jurnal Manajemen Indonesia. 15 (3), 195 – 206.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Andi.

Gunawan, Yurika. 2011. Tesis : "*Analisis Pengaruh Manajemen Karier,Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT.Origa Mulia FRP".* Program Magister Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara.

Hamdi, Mochamad. 2016. Skripsi : "*Pengaruh Tingkat Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disnakertrans Provinsi Banten*". Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Handoko, T. Hani, 2007. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia , Edisi Kedua,Yogyakarta, Penerbit : BPFE.

Ibem,E.O., Anosike, M.N., Azuh, D.E., & Mosaku, T.O.2011. *Work Stress Among Professionals In The Building Construction Industry In Nigeria, Australasian Journal of Construction Economics and Building.* 11(3), 45-57.

Javed,Masooma,Rifat Balouch, dan Fatima Hassan.2014. *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intention.* Journal of Learning & Development. 4 (2). 120-140.

Koriawan, Nyoman. 2011. Tesis : "Karakteristik dan Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi Kualifikasi Kecil di Kabupaten Jembrana tahun 2009". Program Magister TeknikSipil Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.

L Daft, Richard. 2010. *Era baru Manajemen.* Jakarta: Salemba Empat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : PT. Refika Aditama

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antar Manusia dengan Lingkungan Kerjanya.* Bandung : CV. Mandar Maju.

Segal, Jeanne. 2000. *Melejitkan kepekaan Emosional, Terjemahan Ary Nilandari.* Bandung: Kaifa Mizan.

Separatne, Sepani. 2017. *The causes and effects of work stress in construction project managers: the case in Sri Lanka.* Jurnal Internasional Manajemen Konstruksi. 17. 65-75.

Siagian, Prof.Dr. Sondang. 2014. *Filsafat Administrasi, Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Singarimbun,Masri. 2011.*Metode Penelitian Survei.*Jakarta :Pustaka LP3ES.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sukanto, Reksohadiprojo. 2000. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : BPFE-UGM.

Sugiyono, DR. 2002. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, DR. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititatif dan R&D.* Bandung : CV.Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenada Media.

Sonnentag, Sabine. 2002. *Psychological Management of Individual Performance, West Sussex John Wiley & Sona,Ltd.*

Usman, Prof. Dr. Husaini. 2010. *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Edisi 3.*Jakarta : Bumi Aksara.

Wahjusumidjo. 2010. *Kepemimpinan dalam Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2014. Manajemen Kinerja Edisi ke Empat. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*: Edisi Kelima. Jakarta :PT. Indeks

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Jasa Konstruksi

---

Kuesioner atau angket ini disusun sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program pascasarjana Universitas Terbuka. Data atau informasi yang Bapak/Ibu/Saudara//i berikan semata-mata hanya untuk keperluan akademis dan tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaannya untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i yang ada saat ini. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Serry Tiara Sofyani

NIM : 500784613

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini dan saya menjamin kerahasiaan semua informasi yang telah diberikan.

Atas waktu serta kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian

Isilah dengan memberikan tanda check list (√) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia di setiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

C : Cukup Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LAMPIRAN A - KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____ *)

Umur : _____ Tahun

Jenis Kelamin : (_____) Laki-laki, (_____) Perempuan

Pendidikan Terakhir : (_____)

1. SD
2. SMP
3. SMA
3. Diploma
4. Sarjana (S1)
5. Master (S2) / Doktor (S3)

Lama bekerja : _____Tahun _____Bulan

Status : (_____) Menikah, (_____) Lajang

***) Mohon diisi**

Kuesioner

Keterangan : **1. STS: Sangat Tidak Setuju**
2. TS : Tidak Setuju
3. C : Cukup Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Supervisi/Pengawasan	STS	TS	C	S	SS
A	**Ukuran / Standar Pekerjaan**					
1	Saya mendapatkan jadwal kerja dengan jelas.					
2	Saya mengetahui dengan jelas lama waktu kerja dalam penyelesaian pekerjaan.					
3	Saya mengetahui Prosedur Kerja secara detail.					
B	**Pengawasan Pekerjaan**					
4	Saya mendapat pemeriksaan dari supervisor atas pelaksanaan pekerjaan yang telah diselesaikan.					
5	Ketika bekerja Saya diawasi oleh supervisor dengan cara pengawasan langsung (inspeksi)					
6	Ketika bekerja saya diawasai oleh supervisor dengan cara					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	pengawasan tidak langsung yaitu hanya melalui dari laporan kerjanya.					
7	Supervisor memberikan instruksi dalam setiap penyelesaian pekerjaan.					
C	**Perbandingan antara Hasil Kerja dengan Ukuran atau Standar Pekerjaan (Kesesuaian)**					
8	Pemantauan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh saya diarahkan untuk dilakukan oleh pengawas dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan data yang ada.					
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja atau instruksi supervisor dalam kondisi tertentu.					
10	Saya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan tertentu apabila saya diawasi dengan ketat.					
D	**Perbaikan atas Penyimpangan (Koreksi)**					
11	Karyawan dalam bekerja diawasi oleh supervisor dengan mendatangi lokasi pelaksanaan kerja karyawan.					
12	Supervisor memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan atau permasalahan di tempat pelaksanaan kerja.					
13	Supervisor memberikan motivasi bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja.					
14	Supervisor memberikan sanksi sesuai dengan taraf atau bobot kesalahan karyawan.					
15	Supervisor memberikan penghargaan, baik secara lisan maupun tertulis kepada bawahannya.					
No	**Pernyataan Kepuasan Kerja**	**STS**	**TS**	**C**	**S**	**SS**
A	**Kepuasan terhadap Gaji**					
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.					
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul.					
3	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai.					
4	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membeda-bedakan					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	karyawan satu dengan karyawan lain.					
5	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.					
B	**Kepuasan terhadap Promosi**					
6	Kesempatan untuk naik jabatan sering terjadi di perusahaan saya.					
7	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan punya peluang untuk naik jabatan.					
8	Peluang untuk naik jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.					
C	**Kepuasan terhadap Rekan Kerja**					
9	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik.					
10	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluh kesah saya dalam masalah pekerjaan.					
11	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman kerja.					
12	Rekan kerja saya dapat dipercaya.					
13	Rekan kerja saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
D	**Kepuasan terhadap atasan/ Supervisor**					
14	Supervisor/ atasan sangat meperhatikan kondisi karyawan					
15	Supervisor/ atasan memberi kesempatan untuk memecahkan masalah.					
16	Pimpinan perusahaan secara umum sudah berlaku adil pada karyawan.					
17	Pimpinan perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan.					
No	**Pernyataan Stress Kerja**	**STS**	**TS**	**C**	**S**	**SS**
A	**Tuntutan Tugas**					
1	Pemberian tugas diberikan secara terus menerus.					
B	**Tuntutan Peran**					
2	Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga.					
4	Saya mendapatkan teguran dari keluarga yang diakibatkan dari					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	pekerjaan.					
5	Masalah keuangan yang muncul dalam keluarga mengganggu perhatian terhadap pekerjaan.					
C	**Tuntutan antar Pribadi**					
6	Saya merasa emosi bila melakukan kesalahan dalam bekerja.					
7	Saya adalah orang yang percaya diri dalam bekerja.					
8	Saya membutuhkan waktu yang lama dalam menyesuaikan diri terhadap hal baru.					
9	Saya adalah orang yang professional dalam bekerja.					
D	**Stress dalam Organisasi**					
10	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai.					
11	Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustasi.					
12	Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.					
13.	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh.					

TERIMA KASIH

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LAMPIRAN B – DATA UJI COBA INSTRUMEN

INSTRUMEN VARIABEL SUPERVISI

No	SF1	SF2	SF3	SF4	SF5	SF6	SF7	SF8	SF9	SF10	SF11	SF12	SF13	SF14	SF15
1	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5
6	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
9	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5
10	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4
11	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
13	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3
15	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
21	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5
24	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5
25	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5
26	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
29	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4

INSTRUMEN VARIABEL KEPUASAN KERJA

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

INSTRUMEN STRES KERJA

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2
2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	4	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4
7	3	3	5	3	3	2	2	5	3	2	2	4	3
8	3	3	5	3	3	4	4	4	3	2	2	4	2
9	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2
10	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2
11	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
12	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3
13	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2
14	5	4	4	5	3	5	4	4	3	2	2	4	2
15	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4
16	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

17	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3
18	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2
19	5	5	5	5	3	5	4	5	3	2	4	2	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
23	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3
27	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LAMPIRAN C – HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	soal_10	soal_11	soal_12	soal_13	soal_14	soal_15	Total_skor
soal_1	Pearson Correlation	1	.727**	.332	.226	.324	.182	.187	.226	.266	.187	.237	.182	.294	.076	.294	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.073	.229	.081	.336	.324	.226	.155	.324	.206	.336	.115	.692	.115	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_2	Pearson Correlation	.727**	1	.411*	.376*	.431*	.337	.095	.376*	.516**	.095	.315	.251	.268	.089	.268	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.040	.017	.068	.617	.040	.004	.617	.090	.180	.152	.718	.152	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_3	Pearson Correlation	.332	.411*	1	.238	.087	.484**	.424*	.238	.468**	.424*	.227	.044	.147	.133	.147	.549**
	Sig. (2-tailed)	.073	.024		.205	.646	.007	.020	.205	.009	.020	.227	.817	.437	.485	.437	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_4	Pearson Correlation	.226	.376*	.238	1	-.045	.234	.605**	1.000**	.334	.605**	.374*	.149	-.077	.202	-.077	.619**
	Sig. (2-tailed)	.229	.040	.205		.812	.213	.000	.000	.071	.000	.042	.433	.688	.285	.688	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_5	Pearson Correlation	.324	.431*	.087	-.045	1	.323	.051	-.045	.429*	.051	-.040	.185	.185	.278	.185	.420*
	Sig. (2-tailed)	.081	.017	.646	.812		.081	.791	.812	.018	.791	.835	.328	.414	.136	.414	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_6	Pearson Correlation	.182	.337	.484**	.234	.323	1	.621**	.234	.772**	.621**	.260	.651**	.136	.260	.136	.747**
	Sig. (2-tailed)	.336	.068	.007	.213	.081		.000	.213	.000	.000	.165	.000	.473	.165	.473	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_7	Pearson Correlation	.187	.095	.424*	.605**	.051	.621**	1	.605**	.338	1.000**	.184	.468**	-.136	.140	-.136	.667**
	Sig. (2-tailed)	.324	.617	.020	.000	.791	.000		.000	.068	.000	.330	.009	.472	.460	.472	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_8	Pearson Correlation	.226	.376*	.238	1.000**	-.045	.234	.605**	1	.334	.605**	.374*	.149	-.077	.202	-.077	.619**
	Sig. (2-tailed)	.226	.040	.205	.000	.812	.213	.000		.071	.000	.042	.433	.688	.285	.688	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_9	Pearson Correlation	.266	.516**	.468**	.334	.429*	.772**	.338	.334	1	.338	.266	.401*	.207	.346	.207	.736**
	Sig. (2-tailed)	.155	.004	.009	.071	.018	.000	.068	.071		.068	.156	.028	.273	.061	.273	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_10	Pearson Correlation	.187	.095	.424*	.605**	.051	.621**	1.000**	.605**	.338	1	.184	.468**	-.136	.140	-.136	.667**
	Sig. (2-tailed)	.324	.617	.020	.000	.791	.000	.000	.000	.068		.330	.009	.472	.460	.472	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_11	Pearson Correlation	.237	.315	.227	.374*	-.040	.260	.184	.374*	.266	.184	1	.060	.201	-.034	.201	.425*
	Sig. (2-tailed)	.206	.090	.227	.042	.835	.165	.330	.042	.156	.330		.753	.286	.856	.286	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_12	Pearson Correlation	.182	.251	.044	.149	.185	.651**	.468**	.149	.401*	.468**	.060	1	.039	-.040	.039	.490**
	Sig. (2-tailed)	.336	.180	.817	.433	.328	.000	.009	.433	.028	.009	.753		.838	.834	.838	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_13	Pearson Correlation	.294	.268	.147	-.077	.185	.136	-.136	-.077	.207	-.136	.201	.039	1	.620**	1.000**	.406*
	Sig. (2-tailed)	.115	.152	.437	.688	.414	.473	.472	.688	.273	.472	.286	.838		.000	.000	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_14	Pearson Correlation	.076	.089	.133	.202	.278	.260	.140	.202	.346	.140	-.034	-.040	.620**	1	.620**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.692	.718	.485	.285	.136	.165	.460	.285	.061	.460	.856	.834	.000		.000	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_15	Pearson Correlation	.294	.268	.147	-.077	.185	.136	-.136	-.077	.207	-.136	.201	.039	1.000**	.620**	1	.406*
	Sig. (2-tailed)	.115	.152	.437	.688	.414	.473	.472	.688	.273	.472	.286	.838	.000	.000		.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_skor	Pearson Correlation	.549**	.642**	.549**	.619**	.420*	.747**	.667**	.619**	.736**	.667**	.425*	.490**	.406*	.484**	.406*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.006	.026	.007	.026	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Supervisi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	15

Hasil Uji Reliabilitas Supervisi

Correlations

		SOAL_1	SOAL_2	SOAL_3	SOAL_4	SOAL_5	SOAL_6	SOAL_7	SOAL_8	SOAL_9	SOAL_10	SOAL_11	SOAL_12	SOAL_13	SOAL_14	SOAL_15	SOAL_16	SOAL_17	TOTAL_SKOR
SOAL_1	Pearson Correlation	1	.719**	.626**	.675**	.883**	.883**	.286	.626**	.350	.179	.159	.267	.350	.284	.251	.848**	.854**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.125	.000	.059	.343	.401	.153	.058	.128	.182	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_2	Pearson Correlation	.719**	1	.589**	.374*	.597**	.714**	.054	.589**	.105	.081	-.073	.015	.105	.057	.157	.577**	.515**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.041	.000	.000	.778	.001	.582	.669	.702	.937	.582	.764	.407	.001	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_3	Pearson Correlation	.626**	.589**	1	.460*	.558**	.463**	.040	1.000**	.078	.365*	.050	.088	.328	-.051	.398*	.547**	.582**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.011	.001	.010	.833	.000	.681	.048	.792	.723	.681	.788	.029	.002	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_4	Pearson Correlation	.675**	.374*	.460*	1	.587**	.526**	.114	.460*	.262	.324	.089	.184	.262	.118	.404*	.676**	.721**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.011		.001	.002	.550	.011	.162	.081	.638	.330	.162	.534	.027	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_5	Pearson Correlation	.883**	.597**	.558**	.587**	1	.767**	.375*	.558**	.195	.147	.186	.202	.195	.303	.193	.882**	.751**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.041	.001	.303	.437	.321	.284	.303	.036	.421	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_6	Pearson Correlation	.883**	.714**	.463**	.526**	.767**	1	.340	.463**	.294	.213	.130	.222	.294	.336	.274	.747**	.750**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.002	.000		.066	.010	.115	.258	.494	.237	.115	.068	.143	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_7	Pearson Correlation	.286	.054	.040	.114	.375*	.340	1	.040	.468**	.235	.496**	.455*	.456*	.898**	.192	.375*	.321	.559**
	Sig. (2-tailed)	.125	.778	.833	.550	.041	.066		.833	.011	.331	.026	.012	.011	.000	.306	.041	.084	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_8	Pearson Correlation	.626**	.589**	1.000**	.460*	.558**	.463**	.040	1	.078	.365*	.050	.088	.078	-.051	.398*	.547**	.582**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.011	.001	.010	.833		.681	.048	.792	.723	.681	.788	.029	.002	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_9	Pearson Correlation	.350	.105	.078	.262	.195	.294	.468**	.078	1	.224	.789**	.944**	1.000**	.537**	.274	.262	.351	.643**
	Sig. (2-tailed)	.058	.582	.681	.162	.303	.115	.011	.681		.235	.000	.000	.000	.002	.042	.162	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_10	Pearson Correlation	.179	.081	.365*	.324	.147	.213	.235	.365*	.224	1	.420*	.342	.224	.215	.603**	.196	.171	.507**
	Sig. (2-tailed)	.343	.669	.048	.081	.437	.258	.231	.048	.235		.021	.064	.235	.255	.000	.259	.365	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_11	Pearson Correlation	.159	-.073	.050	.089	.186	.130	.496**	.050	.789**	.420*	1	.948**	.789**	.486**	.413*	.078	.155	.539**
	Sig. (2-tailed)	.401	.702	.792	.638	.321	.494	.026	.792	.000	.021		.000	.000	.006	.023	.681	.414	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_12	Pearson Correlation	.267	.015	.088	.184	.202	.222	.455*	.088	.944**	.342	.948**	1	.944**	.542**	.416*	.178	.255	.621**
	Sig. (2-tailed)	.153	.937	.723	.330	.284	.237	.012	.723	.000	.064	.000		.000	.002	.022	.346	.156	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_13	Pearson Correlation	.350	.105	.078	.262	.195	.294	.456*	.078	1.000**	.224	.789**	.944**	1	.537**	.274	.262	.351	.643**
	Sig. (2-tailed)	.058	.582	.681	.162	.303	.115	.011	.681	.000	.235	.000	.000		.002	.042	.162	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_14	Pearson Correlation	.284	.057	-.051	.118	.383*	.336	.898**	-.051	.537**	.215	.486**	.542**	.537**	1	.170	.381*	.317	.571**
	Sig. (2-tailed)	.128	.764	.788	.534	.036	.068	.000	.788	.002	.255	.006	.002	.002		.369	.038	.088	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_15	Pearson Correlation	.251	.157	.398*	.404*	.193	.274	.192	.398*	.374*	.603**	.413*	.416*	.374*	.170	1	.272	.241	.576**
	Sig. (2-tailed)	.182	.407	.029	.027	.421	.143	.308	.029	.042	.000	.023	.022	.042	.369		.146	.200	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_16	Pearson Correlation	.848**	.577**	.547**	.676**	.882**	.747**	.375*	.547**	.262	.196	.078	.178	.262	.381*	.272	1	.710**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.041	.002	.162	.299	.681	.346	.162	.038	.146		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL_17	Pearson Correlation	.854**	.515**	.582**	.721**	.751**	.750**	.321	.582**	.351	.171	.155	.255	.351	.317	.241	.710**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002	.000	.000	.000	.084	.002	.057	.365	.414	.156	.057	.088	.200	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_SKOR	Pearson Correlation	.838**	.563**	.602**	.666**	.768**	.776**	.559**	.602**	.643**	.507**	.539**	.621**	.643**	.571**	.576**	.784**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.002	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	17

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	soal_10	soal_11	soal_12	soal_13	total_skor
soal_1	Pearson Correlation	1	.866**	.676**	.941**	.256	.489**	.544**	.548**	.256	-.002	.292	.094	.238	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.173	.006	.002	.002	.173	.993	.117	.623	.205	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_2	Pearson Correlation	.866**	1	.764**	.848**	.300	.438*	.577**	.611**	.300	.112	.417*	.040	.299	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.107	.015	.001	.000	.107	.557	.022	.833	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_3	Pearson Correlation	.676**	.764**	1	.641**	.282	.301	.513**	.784**	.282	-.067	.206	.170	.187	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.131	.106	.004	.000	.131	.723	.278	.368	.321	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_4	Pearson Correlation	.941**	.848**	.641**	1	.251	.549**	.490**	.504**	.251	.062	.385*	.085	.310	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.180	.002	.006	.005	.180	.744	.035	.654	.096	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_5	Pearson Correlation	.256	.300	.282	.251	1	.461*	.483**	.439*	1.000**	.556**	.533**	.577**	.461*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.173	.107	.131	.180		.010	.007	.015	.000	.001	.002	.001	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_6	Pearson Correlation	.489**	.438*	.301	.549**	.461*	1	.594**	.401*	.461*	.457*	.645**	.177	.427*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.006	.015	.106	.002	.010		.001	.028	.010	.011	.000	.351	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_7	Pearson Correlation	.544**	.577**	.513**	.490**	.483**	.594**	1	.583**	.483**	.353	.529**	.312	.386*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.004	.006	.007	.001		.001	.007	.056	.003	.093	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_8	Pearson Correlation	.548**	.611**	.784**	.504**	.439*	.401*	.583**	1	.439*	.089	.389*	.185	.257	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.005	.015	.028	.001		.015	.640	.034	.328	.170	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_9	Pearson Correlation	.256	.300	.282	.251	1.000**	.461*	.483**	.439*	1	.556**	.533**	.577**	.461*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.173	.107	.131	.180	.000	.010	.007	.015		.001	.002	.001	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_10	Pearson Correlation	-.002	.112	-.067	.062	.556**	.457*	.353	.089	.556**	1	.811**	.389*	.831**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.993	.557	.723	.744	.001	.011	.056	.640	.001		.000	.033	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_11	Pearson Correlation	.292	.417*	.206	.385*	.533**	.645**	.529**	.389*	.533**	.811**	1	.190	.825**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.117	.022	.276	.035	.002	.000	.003	.034	.002	.000		.313	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_12	Pearson Correlation	.094	.040	.170	.085	.577**	.177	.312	.185	.577**	.389*	.190	1	.356	.448*
	Sig. (2-tailed)	.623	.833	.368	.654	.001	.351	.093	.328	.001	.033	.313		.054	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
soal_13	Pearson Correlation	.238	.299	.187	.310	.461*	.427*	.386*	.257	.461*	.831**	.825**	.356	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.205	.109	.321	.096	.010	.019	.035	.170	.010	.000	.000	.054		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total_skor	Pearson Correlation	.717**	.752**	.656**	.733**	.696**	.741**	.780**	.698**	.696**	.560**	.754**	.448*	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.013	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	13

Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LAMPIRAN D – DATA PENELITIAN

PERUSAHAAN X

VARIABEL SUPERVISI

No	SF1	SF2	SF3	SF4	SF5	SF6	SF7	SF8	SF9	SF10	SF11	SF12	SF13	SF14	SF15
1	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	4
3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
6	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4
7	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
8	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
11	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5
12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
18	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4
19	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	2	3
20	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
22	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	4
24	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
26	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4
27	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
28	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
30	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
31	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5
32	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
35	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
38	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

39	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3
40	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
42	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4
43	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
44	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
47	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5
48	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
50	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
51	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4
55	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3
56	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4
57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17
1	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	3
11	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
14	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
19	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
32	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5
33	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
35	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
37	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
40	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5
41	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
42	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
43	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
45	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
47	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	3
50	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
53	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
54	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
55	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
57	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

VARIABEL STRES KERJA

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13
1	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
4	5	5	5	5	3	2	4	5	3	2	4	2	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
12	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2
14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2
16	5	5	5	5	3	2	5	5	3	2	4	2	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
19	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4
21	3	3	5	3	3	2	2	5	3	2	2	4	3
22	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2
23	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2
24	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2
25	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	3
26	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3
27	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2
28	5	4	4	5	3	2	4	4	3	2	2	4	2
29	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
30	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
31	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3
32	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2
33	5	5	5	5	3	2	4	5	3	2	4	2	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
36	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2
40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2
42	5	5	5	5	3	2	5	5	3	2	4	2	3

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
45	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
46	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4
47	3	3	5	3	3	2	2	5	3	2	2	4	3
48	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2
49	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2
50	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	5	3
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
55	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	3
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
57	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Kehadiran	Kompetensi Umum	Teknikal Skill	Total	Pembulatan
1	1,5	2,3	2,39	6,19	62
2	1,67	2,5	2,7	6,87	69
3	1,45	2,37	2,28	6,1	61
4	1,6	3,76	1,94	7,3	73
5	2,1	3,84	1,12	7,06	71
6	1,8	2,84	2,58	7,22	72
7	1,47	2,09	2,24	5,8	58
8	1,43	2,31	2,3	6,04	60
9	1,38	2,45	2,7	6,53	65
10	1,39	3,05	2,92	7,36	74
11	1,96	3,32	1,58	6,86	69
12	1,53	3,87	2	7,4	74
13	1,47	2,38	1,28	5,13	51
14	1,31	3,67	1,11	6,09	61
15	1,52	2,52	1,17	5,21	52
16	1,31	1,87	2,57	5,75	58
17	1,36	3,91	1,08	6,35	64
18	1,23	3,96	1,52	6,71	67
19	1,41	2,26	2,29	5,96	60
20	1,79	2,1	2,34	6,23	62
21	1,35	2,34	3,35	7,04	70
22	1,58	2,1	2,76	6,44	64
23	1,42	2,37	2,38	6,17	62
24	1,87	1,34	3,4	6,61	66

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

25	2,3	1,68	3,86	7,84	78
26	1,5	1,4	3,07	5,97	60
27	1,7	3,64	1,96	7,3	73
28	1,35	2,63	3,19	7,17	72
29	1,46	3,02	1,14	5,62	56
30	1,86	2,43	2,83	7,12	71
31	1,39	1,78	2,16	5,33	53
32	1,65	3,11	2,31	7,07	71
33	1,28	3,22	2,07	6,57	66
34	1,74	2,5	1,34	5,58	56
35	1,2	3,95	2,21	7,36	74
36	1,29	2,43	2,06	5,78	58
37	1,32	2,75	3,33	7,4	74
38	1,73	2,71	1,3	5,74	57
39	1,21	2,98	2,36	6,55	66
40	1,31	2,64	3,78	7,73	77
41	1,52	1,25	3,77	6,54	65
42	1,31	2,45	1,58	5,34	53
43	1,36	1,26	3,65	6,27	63
44	1,42	3,42	2,68	7,52	75
45	1,22	1,46	4,6	7,28	73
46	1,5	2,58	2,45	6,53	65
47	1,7	1,97	3,31	6,98	70
48	1,35	2,76	2,21	6,32	63
49	1,46	1,23	4,27	6,96	70
50	1,86	2,98	2,02	6,86	69
51	1,39	2,7	2,55	6,64	66
52	1,65	2,4	1,5	5,55	56
53	1,28	3,62	3,07	7,97	80
54	1,74	1,66	1,67	5,07	51
55	1,34	3,6	2,3	7,24	72
56	1,29	2,57	2,99	6,85	69
57	1,41	3,34	2,65	7,4	74

TOTAL	85,99	149,64	138,24
AVERAGE	1,509	2,631	2,426
MAX	2,300	3,960	4,600
MIN	1,200	1,230	1,080
MEDIAN	1,440	2,545	2,325
STD DEVI	0,235	0,760	0,838

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

PERUSAHAAN Y

VARIABEL SUPERVISI

No	SF1	SF2	SF3	SF4	SF5	SF6	SF7	SF8	SF9	SF10	SF11	SF12	SF13	SF14	SF15
1	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4
2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
6	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
9	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5
10	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4
11	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
13	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3
15	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
16	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
21	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5
24	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5
25	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5
26	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
29	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
33	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
36	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5
37	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4
38	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
40	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

41	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3
42	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
43	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
45	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
47	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5
48	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4
49	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5

VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
2	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
6	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
8	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4
16	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
23	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5
28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
32	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5
33	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
35	4	4	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
37	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3
42	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
44	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
45	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
47	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
49	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABEL STRES KERJA

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13
1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2
2	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
6	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4
7	5	3	5	3	3	2	2	5	3	3	2	4	3
8	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2
9	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2
10	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2
11	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3
12	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3
13	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2
14	4	4	4	5	3	2	4	4	3	3	2	4	2
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
16	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
17	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3
18	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2
19	5	5	5	5	3	2	4	5	3	3	4	2	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

21	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
22	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
27	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	4	4	4	5	3	2	4	4	3	3	2	4	2
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
33	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
34	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3
35	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2
36	5	5	5	5	3	2	4	5	3	3	4	2	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
39	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
44	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Disiplin/ Sikap	Absensi	Mutu Hasil Kerja	Keuletan	Kerja Sama Kelompok	Total Rata-Rata
1	79	73	82	71	78	77
2	74	71	79	69	70	73
3	78	69	82	70	75	75
4	73	69	76	71	77	73
5	77	71	75	75	75	75
6	75	73	78	75	80	76
7	72	71	82	74	82	76
8	76	75	80	69	85	77
9	72	68	84	66	70	72
10	77	73	78	67	70	73

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

11	77	72	85	73	82	78
12	78	74	76	75	76	76
13	77	72	85	66	82	76
14	75	73	85	72	80	77
15	70	68	82	74	75	74
16	72	71	77	71	72	73
17	75	68	76	74	78	74
18	80	74	75	70	82	76
19	80	73	82	70	70	75
20	76	75	78	73	76	76
21	72	73	79	67	74	73
22	79	75	84	71	84	79
23	77	75	75	73	80	76
24	73	70	82	69	75	74
25	78	75	81	69	77	76
26	71	75	77	74	81	76
27	78	74	83	69	79	77
28	77	72	82	73	83	77
29	75	74	82	71	78	76
30	79	70	82	68	84	77
31	76	73	78	73	83	77
32	71	74	83	70	75	75
33	73	70	77	69	83	74
34	79	72	79	75	76	76
35	76	74	83	74	82	78
36	72	74	81	70	75	74
37	70	74	76	65	82	73
38	72	71	80	65	74	72
39	70	68	82	66	84	74
40	75	75	78	73	73	75
41	73	70	79	71	76	74
42	75	71	81	75	78	76
43	78	70	77	73	76	75
44	74	69	75	65	71	71
45	78	70	82	69	76	75
46	77	75	82	75	71	76
47	74	69	82	73	78	75
48	71	69	76	74	83	75
49	76	70	82	74	74	75
50	73	73	78	65	75	73
AVERAGE	75,100	71,918	79,857	70,857	77,490	
MAX	80,000	75,000	85,000	75,000	85,000	
MIN	70,000	68,000	75,000	65,000	70,000	
MEDIAN	75,000	72,000	80,500	71,000	77,000	
STD DEV	2,859	2,280	2,985	3,143	4,320	

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Penilaian Karyawan Operator PT. X

No	Nama	Score	Kehadiran	Kompetensi Umum	Teknikal Skill
1	Subandi	6,19	1,5	2,3	2,39
2	Achmad Syaichu	6,87	1,67	2,5	2,7
3	Ahmad Mursyidi	6,10	1,45	2,37	2,28
4	Ahmad Yani	7,31	1,6	3,76	1,94
5	Budi Suyatno	7,06	2,1	3,84	1,12
6	Kasiman	7,22	1,8	2,84	2,58
7	Maman Surahman	5,80	1,47	2,09	2,24
8	Maryoto	6,04	1,43	2,31	2,3
9	Ridwan Maulana	6,54	1,38	2,45	2,7
10	Suhadi	7,36	1,39	3,05	2,92
11	Suroso	6,86	1,96	3,32	1,58
12	Aris Budiman	7,40	1,53	3,87	2
13	Edi Kusnadi	5,13	1,47	2,38	1,28
14	Edy Supriyono	6,08	1,31	3,67	1,11
15	Febriyan Akmal	5,21	1,52	2,52	1,17
16	Handa Darmawan	5,76	1,31	1,87	2,57
17	Hendrik Wipa Saputra	6,35	1,36	3,91	1,08
18	Moch Gufron Wachid	6,71	1,23	3,96	1,52
19	Muhamad Adam	5,96	1,41	2,26	2,29
20	Muhammad Tazlil	6,23	1,79	2,1	2,34
21	Mukhammad Ilham	7,04	1,35	2,34	3,35
22	Mulyadi	6,44	1,58	2,1	2,76
23	Mustafa Yusuf	6,16	1,42	2,37	2,38
24	Septia Rahman	6,61	1,87	1,34	3,4
25	Supriyadi	7,85	2,3	1,68	3,86
26	Adi Setya Budi	5,97	1,5	1,4	3,07
27	Anom Sumiyadi	7,30	1,7	3,64	1,96
28	Ari Siswanto	7,17	1,35	2,63	3,19
29	Ari Widiatmono	5,62	1,46	3,02	1,14
30	Atep Kusdiana	7,12	1,86	2,43	2,83
31	Guntur Kurniawan	5,33	1,39	1,78	2,16
32	Herry Sandhito	7,07	1,65	3,11	2,31
33	Ismail Husain	6,56	1,28	3,22	2,07
34	Kusworo	5,58	1,74	2,5	1,34
35	Sabarrudin	7,36	1,2	3,95	2,21
36	Surman Sibarani	5,77	1,29	2,43	2,06
37	Suyatna	7,40	1,32	2,75	3,33
38	Dedi Setiawan	5,75	1,73	2,71	1,3
39	Deny Irawan	6,55	1,21	2,98	2,36
40	Eman Sulaeman	7,73	1,31	2,64	3,78
41	Hendra	6,55	1,52	1,25	3,77
42	Hermawan Apriadi	5,34	1,31	2,45	1,58

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43	Heru Hadi Wijaya	6,27	1,36	1,26	3,65
44	Nazam	7,51	1,42	3,42	2,68
45	Oyo Sunarya	7,28	1,22	1,46	4,6
46	Pandi	6,53	1,5	2,58	2,45
47	Rahmat Mulyanto	6,98	1,7	1,97	3,31
48	Riki Faundra	6,32	1,35	2,76	2,21
49	Saiful Anam	6,96	1,46	1,23	4,27
50	Sumaryanto	6,85	1,86	2,98	2,02
51	Abdul Rahman	6,64	1,39	2,7	2,55
52	Atma Wiriadinata	5,55	1,65	2,4	1,5
53	Purwandi	7,97	1,28	3,62	3,07
54	M Syafii	5,07	1,74	1,66	1,67
55	Abdul Qodir	7,24	1,34	3,6	2,3
56	Aditya Pratama Lilian Putra	6,85	1,29	2,57	2,99
57	Egi Yuliandri	7,40	1,41	3,34	2,65

Kategori	Score
Develop / Perlu Dikembangkan	1
Meets / Sesuai	5
Exceeds / Melebihi	10

Bulan : November 2017

REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN OPERATOR JASA KONSTRUKSI PT.Y							
No	Nama	Disiplin/Sikap	Absensi	Mutu Hasil Kerja	Keuletan	Kerja Sama Kelompok	Total Rata-Rata
1	Ardhi Herbasuki	79	73	82	71	78	77
2	Ali Suroto	74	71	79	69	70	73
3	Rimba Harta	78	69	82	70	75	75
4	Yoanto Tri Widodo	73	69	76	71	77	73
5	Dody Suryadi	77	71	75	75	75	75
6	Edy Ruswiyanto	75	73	78	75	80	76
7	Ahmad Mursyidi	72	71	82	74	82	76
8	Rukman	76	75	80	69	85	77
9	Deni Sukmana	72	68	84	66	70	72
10	Arwin Amir	77	73	78	67	70	73
11	Fandi Irawan	77	72	85	73	82	78
12	Donny Krisna Wardana	78	74	76	75	76	76
13	Mohammad Mohtar	77	72	85	66	82	76
14	Widyarmoko Triono	75	73	85	72	80	77
15	Adnan	70	68	82	74	75	74
16	Trisna Jaya	72	71	77	71	72	73
17	Tohasanuddin	75	68	76	74	78	74
18	Eko Setyo Pramono	80	74	75	70	82	76
19	Imam Solihin	80	73	82	70	70	75
20	Arep Wijayanto	76	75	78	73	76	76
21	Haryanto	72	73	79	67	74	73
22	Himawan Susanto	79	75	84	71	84	79
23	Abdul Rahman	77	75	75	73	80	76
24	Wakidi	73	70	82	69	75	74
25	Bayu Arie	78	75	81	69	77	76
26	Samsu Rizal	71	75	77	74	81	76
27	Agus Widadi	78	74	83	69	79	77
28	Sulaeman	77	72	82	73	83	77

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	Jahya						
29	Supriyanto	75	74	82	71	78	76
30	Edo Mahista	79	70	82	68	84	77
31	Reza Adji Rinaldi	76	73	78	73	83	77
32	Andhika Perdana Putra	71	74	83	70	75	75
33	Ariyanto Wibowo	73	70	77	69	83	74
34	Ismu Novayanto	79	72	79	75	76	76
35	Andi Winarno	76	74	83	74	82	78
36	Chandra Santoso	72	74	81	70	75	74
37	Dimas Al Shafar	70	74	76	65	82	73
38	Irwan Nurwansyah	72	71	80	65	74	72
39	Subhan Novayanto	70	68	82	66	84	74
40	Andhika Bayun Samono	75	75	78	73	73	75
41	Wira Suharto	73	70	79	71	76	74
42	Achmad Abdul Karim	75	71	81	75	78	76
43	Tri Murdono	78	70	77	73	76	75
44	Arif Muslihin	74	69	75	65	71	71
45	Suherman	78	70	82	69	76	75
46	Aris Hermawan	77	75	82	75	71	76
47	Juni Purwanto	74	69	82	73	78	75
48	Arief Evi Yanto	71	69	76	74	83	75
49	Ujang Effendi	76	70	82	74	74	75
50	Nanang Saputra	73	73	78	65	75	73

Bulan :
November
2017

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LAMPIRAN F – HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov di PT. X

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.26017462
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.060
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Regresi Linear PT. X

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALSKX, TOTALKKX, TOTALSPSX[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaX

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844[a]	.725	.712	3.46282

a. Predictors: (Constant), TOTALSKX, TOTALKKX, TOTALSPSX

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.496	3	36.499	32.655	.000[b]
	Residual	2951.768	53	55.694		
	Total	3061.263	56			

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaX

b. Predictors: (Constant), TOTALSKX, TOTALKKX, TOTALSPSX

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Coefficients[a]

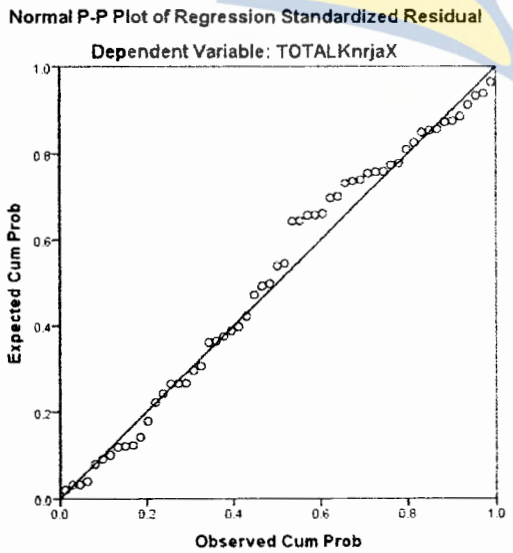
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.887	14.379		3.748	.000
	TOTALSPSX	.174	.173	.141	3.008	.000
	TOTALKKX	.092	.140	.089	3.658	.000
	TOTALSKX	.135	.156	.121	2.968	.000

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaX

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	62.8802	68.8206	65.6316	1.39831	57
Std. Predicted Value	-1.968	2.281	.000	1.000	57
Standard Error of Predicted Value	1.041	2.807	1.925	.455	57
Adjusted Predicted Value	61.7969	69.0255	65.5679	1.47349	57
Residual	-15.36467	13.44599	.00000	7.26017	57
Std. Residual	-2.059	1.802	.000	.973	57
Stud. Residual	-2.090	1.887	.004	1.011	57
Deleted Residual	-15.82646	14.75164	.06367	7.83978	57
Stud. Deleted Residual	-2.161	1.935	.001	1.023	57
Mahal. Distance	.107	6.939	2.947	1.710	57
Cook's Distance	.000	.086	.020	.023	57
Centered Leverage Value	.002	.124	.053	.031	57

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaX



Hasil Uji Kolmogorov Smirnov PT. Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.66417294
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.046
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Regresi Linear PT. Y

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALSKY, TOTALSPSY, TOTALKKY[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaY

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730[a]	.705	.719	1.71758

a. Predictors: (Constant), TOTALSKY, TOTALSPSY, TOTALKKY

b. Dependent Variable: TOTALKnrjaY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.576	3	2.525	31.856	.000[b]
	Residual	135.704	46	2.950		
	Total	143.280	49			

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaY

b. Predictors: (Constant), TOTALSKY, TOTALSPSY, TOTALKKY

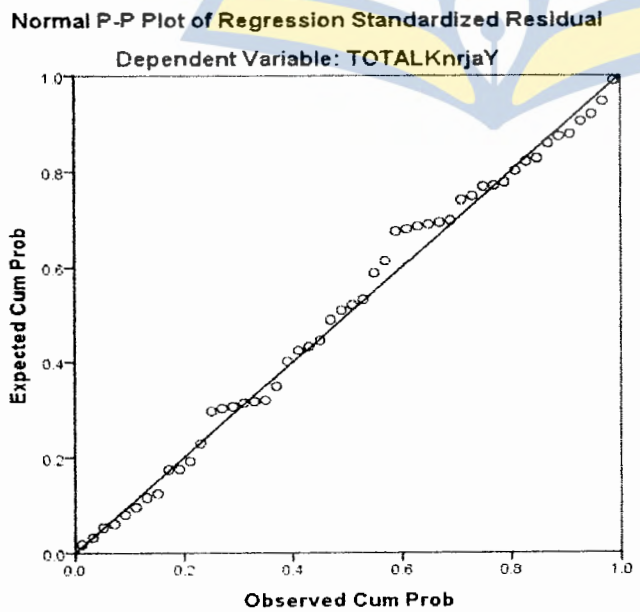
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.240	3.785		18.292	.000
	TOTALSPSY	.061	.049	.183	3.247	.000
	TOTALKKY	.028	.038	.112	3.739	.000
	TOTALSKY	.004	.035	.018	3.117	.000

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaY

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	74.3192	75.8902	75.1200	.39320	50
Std. Predicted Value	-2.036	1.959	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.259	.700	.471	.119	50
Adjusted Predicted Value	74.2795	76.0314	75.1163	.42822	50
Residual	-3.63411	3.91465	.00000	1.66417	50
Std. Residual	-2.116	2.279	.000	.969	50
Stud. Residual	-2.202	2.332	.001	1.010	50
Deleted Residual	-3.93537	4.09669	.00367	1.81089	50
Stud. Deleted Residual	-2.302	2.456	.000	1.028	50
Mahal. Distance	.137	7.148	2.940	1.857	50
Cook's Distance	.000	.124	.022	.029	50
Centered Leverage Value	.003	.146	.060	.038	50

a. Dependent Variable: TOTALKnrjaY