

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* GO-JEK
(GO-RIDE) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

Iqbal Setiawan
14808141007

**PRODI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* GO-JEK (GO-RIDE)
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh

Iqbal Setiawan

NIM. 14808141007

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim

Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, 7 Mei 2018

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Farlianto, MBA.

19700925 200012 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* GO-JEK (GO-RIDE) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA" yang disusun oleh Iqbal Setiawan dengan NIM. 14808141007 telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 09 Mei 2018 dan telah dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		15/05 2018
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		28/05 2018
Arum Darmawati, M.M.	Penguji Utama		31/05 2018

Yogyakarta, 3 Juli 2018

Fakultas Ekonomi

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Setiawan
NIM : 14808141007
Jurusan : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA
*DRIVER GO-JEK (GO-RIDE) DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA*

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri.
Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau
diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata
penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 7 Mei 2018
Saya menyatakan

Iqbal Setiawan
NIM. 14808141007



MOTTO

“Masa depan adalah hari ini”
(Iqbal Setiawan)

“Skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai dikerjakan”
(Anonim)

“Fokuslah pada tujuan”
(Muhammad Ali)

“Jangan pernah berkata ‘Mungkin’”
(Abdurahman Wahid)

“Ketika gagal, tenang dan temukan cara yang lebih baik untuk jadi lebih berhasil”
(Thomas Alfa Edison)

“Apapun yang terjadi. Jangan mundur”
(Mahatma Gandhi)

“Kerja keras akan mengalahkan bakat, ketika bakat tidak dapat bekerja keras”
(Kevin Durrant)

“Saya tidak pernah takut gagal”
(Michael Jordan)

“Sabar tunggu dulu, Sukses hanya soal waktu, nikmatilah semua itu mendapatkan yang kau mau”
(Erix, Dory, Toni Endank Soekamti)

“Kita boleh lelah dengan hidup ini, tapi tidak untuk menyerah”
(Yaya “Ayaba Basketball Club”)

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”
(HR. Turmudzi)

PERSEMBAHAN



Dimulai dengan basmalah dan diakhiri dengan hamdalah,
aku mulai karya skripsi ini dengan memanjatkan puji syukur atas rahmat dan
karunia Allah SWT disetiap detik yang ku lewati ini.
Lantunan sholawat serta salam selalu dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW.
Sebuah penulisan karya dalam studi sarjana ini bermakna yaitu menuntut ilmu
adalah ibadah.
Doa orangtua adalah harapan bagi anaknya untuk selalu dalam Lindungan-Nya.
Doa Ayah dan Mama untuk kelancaran segala urusan anaknya.
Di kondisi baik ataupun buruk, di lapang ataupun sempit, di siang ataupun malam
dan di susah ataupun senang.
Segala perjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini murni adalah ibadah, segala
keringat, pikiran, dan tenaga yang saya keluarkan adalah ibadah.
Terimakasih atas bimbingannya selama ini, selama menjadi tanggungan mu
selama ini
Ayah, Mama dan Mba.
Segala doa selalu kupanjatkan untuk Ayah, Mama dan Mba .

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* GO-JEK (GO-RIDE)
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:

Iqbal Setiawan

14808141007

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh kompensasi finansial mitra *driver* motor GO-JEK terhadap kepuasan kerja, 2) Pengaruh stres kerja mitra *driver* (GO-RIDE) GO-JEK terhadap kepuasan kerja, 3) Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja mitra *driver* motor GO-JEK terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia berjumlah 15000 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Insidental sampling* diperoleh sampel sebanyak 280 orang. Data dikumpulkan dengan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* PT. GO-JEK Indonesia ($\beta = 1,258$; $p = 0,000$ dan $Adjusted R^2 = 15,7\%$); (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* PT. GO-JEK Indonesia ($\beta = -0,633$; $p = 0,000$ dan $Adjusted R^2 = 1,5\%$); (3) kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* PT. GO-JEK Indonesia ($Y = 65,572 + 1,258X_1 - 0,633X_2$; $p = 0,000$ dan $Adjusted R^2 = 22,8\%$).

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND JOB STRESS ON
WORK SATISFACTION OF GO-JEK DRIVER PARTNERS
(GO-RIDE) IN THE SPECIAL REGIONS OF YOGYAKARTA**

Iqbal Setiawan
14808141007

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the effect of financial compensation of GO-JEK motorcycle driver's partner on job satisfaction; 2) The influence of worker driver's stress (GO-RIDE) GO-JEK on job satisfaction; 3) Influence of financial compensation and work stress of driver partners GO-JEK on job satisfaction.

This research is a causal associative research using quantitative approach. Population of this research is all partner driver (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia amounts to 15000 people. The sampling technique using Incidental sampling obtained a sample of 280 people. Data were collected by questionnaires that have been tested for their validity and reliability. Data analysis technique used is regression.

The results showed that: (1) financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of driver partners PT. GO-JEK Indonesia ($\beta = 1,258$; $p = 0,000$ and Adjusted $R^2 = 15,7\%$); (2) work stress has a negative and significant effect on job satisfaction of driver partner PT. GO-JEK Indonesia ($\beta = -0,633$; $p = 0,000$ and Adjusted $R^2 = 1,5\%$); (3) financial compensation and job stress have an positive effect and significant to job satisfaction of driver partner PT. GO-JEK Indonesia ($Y = 65,572 + 1,258X_1 - 0,633X_2$; $p = 0,000$ and Adjusted $R^2 = 22,8\%$).

Keywords: Financial Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver GO-JEK (GO-RIDE) Di Daerah Istimewa Yogyakarta, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik dan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Farlianto MBA., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu memberikan asupan semangat dan bimbingan untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Arum Darmawati, M.M., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi saran, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih menjadi baik lagi.
6. M. Lies Endarwati M.Si., selaku ketua Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi dan meberikan koreksi terhadap penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi yang telah mengabdikan kepada UNY serta membantu mahasiswanya untuk mencapai kelulusan kuliah.

8. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2014, Teman-teman SDM yang setia menemani masa skripsi yang indah ini, Teman-teman KKN B71 2017 atas pengalaman hidupnya selama 1 bulan. Pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen UNY periode 2015-2016 dan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNY tahun 2017 atas segala ilmu dan pengalaman yang sangat berharga, masa itu tidak akan dilupakan sampai akhir nanti.
9. Mama, Ayah dan Mba Iin buat doa yang tiada henti-hentinya buat adek agar tidak berlama-lama kuliah S1. Sahabatku Riska Amelia Kamil atas bantuannya sebagai motivator dan pembimbing untuk terselesaikannya skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Besar harapan penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Iqbal Setiawan

NIM. 14808141007

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Hasil Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Pikir	31
D. Paradigma Penelitian.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Instrumen Penelitian.....	39
H. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Uji Prasyarat Analisis	56

3. Pengujian Hipotesis	59
B. Pembahasan.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Simpulan	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	73
C. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Faktor-faktor yang diindikasi mempengaruhi Kepuasan Kerja	6
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 3. Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Usia	51
Tabel 6. Karakteristik Mitra <i>Driver</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 7. Karakteristik Mitra <i>Driver</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 8. Karakteristik Mitra <i>Driver</i> Berdasarkan Lama Bermitra.....	53
Tabel 9. Kategorisasi Variabel Kompensasi Finansial	54
Tabel 10. Kategorisasi Variabel Stres Kerja	55
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 12. Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	57
Tabel 13. Hasil Uji Linieritas.....	57
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 16. Hasil Koefisien Dependen Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1	60
Tabel 18. Hasil Koefisien Dependen Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_2	61
Tabel 20. Hasil Uji Regresi Berganda.....	62
Tabel 21. Hasil Koefisien Dependen Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis	63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian	79
2. Data Penelitian	84
3. Karakteristik Responden	112
4. Data Kategorisasi	120
5. Hasil Uji Validitas	128
6. Hasil Uji Reliabilitas	137
7. Hasil Uji Deskriptif Empirik	138
8. Hasil Uji Deskriptif Hipotetik	139
9. Hasil Uji Normalitas.....	140
10. Hasil Uji Multikolinieritas.....	141
11. Hasil Uji Heterokedatisitas.....	142
12. Hasil Uji Linieritas	143
13. Hasil Uji Linier Berganda	144
14. Hasil Uji Koefisien Determinasi	144

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan negara. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaannya lapangan kerja akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu negara. Perkembangan sebagai sarana yang vital demi upaya mendukung kesejahteraan suatu negara. Perkembangan teknologi dewasa ini dapat memberikan peluang lapangan kerja yang besar. Dalam dunia digital, lewat sebuah aplikasi daring dalam *smartphone* dapat mengatur jalannya semua kegiatan manusia sehari-hari.

Dalam perkembangannya, PT. GO-JEK Indonesia pada tahun 2010 berhasil merilis aplikasi berbasis daring. GO-JEK hadir dengan jasa berbagai layanan berupa Pengiriman Barang (GO-SEND), Transportasi Motor (GO-RIDE), Pesan makanan (GO-FOOD), Berbelanja (GO-MART), Antar barang banyak/besar (GO-BOX), Bersih-bersih (GO-CLEAN), Kecantikan (GO-GLAM), Pijat/refleksi (GO-MASSAGE), Jadwal Transjakarta, dan pengantaran dari/ke halte terdekat (GO-BUSWAY), Pesan tiket (GO-TIX), Transportasi Mobil (GO-CAR), Montir (GO-AUTO), Obat Kesehatan (GO-MED), Pulsa (GO-PULSA), Belanja Barang (GO-SHOP), Taxi BlueBird (GO-BLUEBIRD).

Layanan GO-JEK tersedia di kota besar di Indonesia salah satunya adalah Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan adanya jasa angkut

penumpang berbasis daring (dalam jaringan/*online*) di DIY seperti GO-JEK dan GRAB, timbul kecemburuan oleh angkutan umum konvensional seperti taksi luring (luar jaringan) dan ojek pangkalan, karena posisi angkutan umum konvensional berbasis luring kehilangan penumpang dan tentunya menyebabkan rawan konflik. Belum adanya undang-undang yang mengatur antara angkutan umum berbasis daring dan konvensional menjadi *pressure* tersendiri bagi mitra *driver* atas keberadaannya yang dianggap ilegal oleh angkutan umum konvensional.

Kesepakatan antara angkutan luring dan daring yaitu dengan adanya zona merah. Zona merah adalah area yang tidak boleh untuk menjemput penumpang oleh angkutan daring yaitu terminal bis, Bandara Adi Sucipto dan Rumah Sakit DR. RSUP Sardjito. Hal ini menjadi aturan yang harus dihormati oleh mitra *driver* daring. Hal ini menyebabkan penumpang di area zona merah harus keluar wilayah untuk bisa menggunakan jasa angkutan daring. Adanya perselisihan antara angkutan umum luring dengan angkutan daring khususnya mitra GO-JEK menyebabkan stres yang timbul dari kekhawatiran keamanan saat bekerja.

Sistem hubungan kerja PT. GO-JEK Indonesia dengan *driver* adalah kemitraan. Sistem kemitraan GO-JEK membuat minat animo yang besar bagi pengguna motor dan mobil, hingga saat ini untuk di Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat lebih dari 15000 mitra GO-RIDE dan 2000 Mitra GO-CAR (Sumber PT. GO-JEK INDONESIA). Pengguna Aplikasi GO-JEK di Yogyakarta semakin meningkat, hal ini di tandai dengan semakin bertambahnya jumlah *downloader* aplikasi GO-JEK pada *playstore*.

PT. GO-JEK Indonesia kantor wilayah Yogyakarta hingga akhir tahun 2017 masih menerima mitra GO-RIDE baru hingga menyebabkan jumlah mitra aktif lebih dari 15000 orang di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah mitra *driver* yang semakin banyak menyebabkan persaingan antar mitra *driver* GO-RIDE dalam mengumpulkan poin yaitu mendapatkan penumpang tiap harinya, hal ini membuat mitra menjadi tidak antusias terhadap pekerjaan sebagai *driver* GO-RIDE PT. GO-JEK Indonesia. Mitra menjadi kecewa terhadap pekerjaan sebagai mitra *driver*, hal ini disebabkan sulitnya mencari penumpang di akhir tahun 2017, karena jumlah pengguna GO-RIDE (penumpang) yang tidak sebanding dengan jumlah mitra *driver* yang terus bertambah. Fasilitas yang diberikan PT. GO-JEK Indonesia terhadap mitra *driver* yaitu helm dan jaket sebagai tanda pengenal mitra. Mitra *driver* tidak mendapatkan fasilitas jaminan keselamatan dan kesehatan, sehingga mitra menjadi kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani sebagai mitra saat ini.

Komunikasi antara PT. GO-JEK Indonesia dan mitra terjalin kurang baik dengan adanya kebijakan yaitu perusahaan masih menerima mitra *driver* baru hingga bulan Desember 2017, sehingga jumlah mitra menjadi terlalu banyak. Kebijakan tersebut menimbulkan berdirinya paguyuban *driver* yang menentang dan tidak sependapat dengan kebijakan dari PT. GO-JEK Indonesia. PT. GO-JEK Indonesia memberikan pengarahan kepada mitra dalam setiap pekerjaan melalui aplikasi daring *driver* GO-JEK, sehingga *driver* tidak mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan secara langsung atau tatap muka

terhadap pihak manajemen PT. GO.JEK Indonesia yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja.

Perkembangan teknologi yang pesat dimanfaatkan oleh beberapa oknum mitra *driver* dengan menggunakan *fake GPS* atau sering disebut tuyul. Dengan memanfaatkan lokasi palsu, sehingga mitra *driver* mendapatkan pesanan di tempat yang memiliki permintaan penumpang dan pesanan yang tinggi tanpa oknum mitra *driver* berada di lokasi tersebut. Hal ini menyebabkan hubungan antar sesama mitra *driver* terjalin dengan kurang baik. Dengan semakin banyaknya jumlah mitra *driver*, maka semakin sulit mitra untuk mencapai poin maksimal yaitu 20 poin dalam satu hari, hal ini mendorong mitra untuk tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya yaitu dengan membuat *order* fiktif atau sering disebut *order* palsu untuk mencapai poin maksimal. Jika poin mitra mencapai 20 poin, insentif yang didapatkan adalah sebesar Rp. 80.000,,-. Hal tersebut menimbulkan keresahan antar mitra *driver*, ketika *order* fiktif masuk ke akun *driver* selain akun *driver* yang menjadi tujuan dilakukannya *order* fiktif, karena nantinya akan di *cancel* dan mengakibatkan turunnya performa *driver* yang di *cancel*. Hal ini menyebabkan sesama mitra *driver* menjadi tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.

Kepuasan kerja adalah menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge,2015). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal. Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai,

jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Dalam penelitian ini mitra *driver* tidak membutuhkan rekan kerja secara langsung dalam menjalankan pekerjaan, tetapi bertukar pikiran serta diskusi mengenai teknis pelaksanaan pekerjaan dan dorongan sosial dilakukan antar mitra *driver* disaat menunggu pesanan di tempat yang sama dari penumpang disekitar lokasi tersebut, Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini mitra *driver* memiliki minat dan kemampuan dalam memberikan layanan jasa transportasi daring, hal ini didukung dengan jumlah mitra *driver* yang bergabung besar.

Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang identik dengan permasalahan yang dihadapi mitra *driver*. Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi. Dalam penelitian ini PT. GO-JEK Indonesia memberikan bantuan teknis dan motivasi terhadap mitra *driver* melalui daring di akun aplikasi mitra *driver* masing-masing.

Berikut adalah hasil data observasi awal yang dilakukan pada 25 orang mitra *driver GO-RIDE* di Yogyakarta berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil observasi awal melalui wawancara

kepada 25 responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mitra *driver GO-RIDE* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Faktor-faktor yang diindikasikan memengaruhi kepuasan kerja Mitra *driver GO-RIDE* di Yogyakarta

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Mitra	Jumlah Jawaban	Persentase
Kompensasi Finansial	16	32%
Stres Kerja	12	24%
Lingkungan Kerja	10	20%
Beban Kerja	4	8%
Faktor- faktor lain seperti kebijakan perusahaan, kebijakan pemerintah, dan lain-lain	8	16%
Jumlah	50	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah peneliti pada 2017)

Setiap responden dari 25 orang menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mitra PT. GO-JEK Indonesia. Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari mitra menyebutkan kompensasi Finansial sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni sebanyak 16 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari stres kerja sebanyak 12 jawaban. Faktor lingkungan kerja sebanyak 10 jawaban responden, faktor beban kerja sebanyak 4 jawaban responden, sedangkan 8 responden memilih faktor lain yaitu kebijakan perusahaan, kebijakan pemerintah, *Auto Suspend* aplikasi, ancaman putus mitra dan lain sebagainya.

Menurut Simamora (2006) Kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Mitra *driver* (GO-RIDE) pada hal ini hanya

mendapatkan kompensasi finansial berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif dan tidak mendapatkan kompensasi non finansial, sehingga indikator untuk mengukur kompensasi finansial yaitu upah yang diterima dan insentif (Simamora,2009). Dalam penelitian hubungan kerja antara perusahaan dengan *driver* adalah kemitraan, maka Mitra *Driver* GO-JEK tidak mendapatkan gaji dari perusahaan (Pande, 2016). Berapa pendapatan mitra tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan mitra *driver*, sehingga tidak adanya hubungan hubungan kerja antara mitra *driver* GO-JEK dan PT. GO-JEK Indonesia melainkan terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak (Pande, 2016). GO-JEK (Sumber data internal PT. GO-JEK Indonesia) memberikan sistem poin dan tarif berbeda-beda di setiap daerahnya. Setiap daerah memiliki ketentuan yang berbeda, Hal ini dipengaruhi kepadatan lalu lintas didaerah tersebut. Untuk Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki nilai Rp. 6000. untuk setiap 3 KM atau jika dihitung per kilometernya adalah Rp. 2.000.

Selain dari tarif yang mitra *driver* dapatkan dari konsumen, mitra *driver* juga memperoleh pendapatan tambahan dari adanya sistem poin yang bisa ditukarkan dengan bonus tambahan. Poin ini akan didapatkan setiap menyelesaikan pesanan. Seperti contoh diatas, jika mitra *driver* menerima satu pesanan maka akan mendapatkan 1 poin dihari itu.

Dalam satu hari, mitra *driver* akan mendapatkan poin yang akan terkumpul tiap kali menyelesaikan pesanan. Dalam satu hari, mitra *driver* akan

mendapatkan poin yang akan terkumpul tiap kali menyelesaikan pesanan layanan apapun diatas. Berikut bonus yang didapatkan saat menukarkan poin ini, 14 poin bisa mendapatkan Rp.15.000, 16 poin bisa ditukar Rp.25.000 dan 20 poin bisa ditukar Rp.40.000. Jika mitra *driver* mendapatkan poin hingga 20 per harinya maka bisa mendapatkan bonus hingga Rp.80.000/hari, bonus dapat berubah setiap saat, sesuai dengan kebijakan PT. GO-JEK Indonesia (sumber : driver.go-jek.com)

Pihak GO-JEK memberikan syarat untuk bisa menukarkan poinnya, syarat itu yakni performa minimal sebagai mitra *driver* harus minimal 75%. Tapi bonus akan ditahan apabila performa dibawah 75% (bonus akan dibayarkan saat performa mencapai 75%), Perhitungan persentase performa ini, dipengaruhi oleh mitra *driver* sendiri. Persentase ini akan tinggi yaitu 100%, apabila mitra *driver* menyelesaikan semua pesanan yang masuk tanpa menolaknya. Jika ada *cancel order* atau sejenis perilaku yang menunjukkan mitra *driver* menolak pesanan dengan alasan apapun, maka akan menurunkan persentase performa.

Jika dalam suatu hari ada 10 pesanan yang masuk, karena ada suatu alasan mitra *driver* menolak 2 pesanan tersebut dan hanya menyelesaikan 8 pesanan. Maka performa adalah 80 % (masih aman) tapi jika menolak lebih dari setengah pesanan yang masuk maka itu bisa menurunkan angka performa mitra *driver*.

Untuk memaksimalkan persentase ini, maka mitra *driver* harus mengelola waktu dengan bijak yaitu menekan tombol *inactive* saat akan mengerjakan urusan lain (saat makan atau urusan lainnya).Ini akan membuat pesanan tidak masuk ke akun mitra *driver* sehingga aman dari potensi *cancel*.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2010). Mitra *driver* mendapatkan tekanan dari pihak diluar PT.GO-JEK Indonesia yaitu lingkungan sekitar khususnya penyedia jasa angkutan umum luring, yaitu pihak yang merasa terganggu adanya GO-JEK. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja (Mangkunegara, 2010). Indikator stres kerja yaitu lingkungan fisik, peranan konflik dan peranan hal-hal yang tidak menentu (Mangkunegara, 2010). Lingkungan fisik mitra *driver* yaitu menghadapi cuaca terlalu panas atau terlalu dingin saat berkendara serta pekerjaan mengandung risiko yang tinggi. Peranan konflik mitra *driver* yaitu mendapat tekanan dari orang lain atau penumpang yang tidak sesuai dengan kemauan diri sendiri, seperti penumpang menginginkan *driver* untuk berkendara dengan kecepatan tinggi untuk mengejar waktu. Peranan hal-hal tidak menentu yang dihadapi mitra *driver* yaitu status hukum hubungan kerjasama mitra dengan PT. GO-JEK Indonesia, Peraturan pemerintah dengan PT. GO-JEK Indonesia sering bertentangan seperti penggunaan GPS dengan aman, Penggunaan jasa transport koperasi serta kepemilikan motor.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial dan stres kerja. Peneliti memandang ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada Kemitraan *driver* motor GO-JEK untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan

mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Motor GO-JEK di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Jumlah mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) yang semakin banyak, mempengaruhi jumlah poin yang didapatkan mitra setiap harinya dan semakin lama semakin susah mendapatkan penumpang atau pesanan.
2. Kebijakan PT. GO-JEK Indonesia yang masih menerima mitra *driver* baru hingga bulan Desember 2017 memberikan kekecewaan mitra terhadap supervisi dari PT. GO-JEK Indonesia.
3. Perkembangan teknologi yang pesat dimanfaatkan oleh beberapa oknum mitra *driver* dengan menggunakan *fake GPS* atau sering disebut tuyul yang menyebabkan keresahan pada mitra *driver*.
4. Lingkungan yang berdekatan dengan ojek konvensional dan taksi luring menyebabkan rawan konflik dengan mitra, khususnya dengan adanya zona merah.
5. Hubungan antar pihak penyedia jasa angkutan (taksi luring, angkutan bis kota, luring/konvensional dll) mempengaruhi *pressure* dan stres kerja mitra *driver* GOJEK (GO-RIDE).
6. Mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) mengeluh mengenai sulitnya mencari penumpang di akhir tahun 2017.

7. Kebijakan PT. GO-JEK Indonesia yang secara tidak langsung merugikan mitra *driver*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial mitra *driver* motor GO-JEK (GO-RIDE) terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja mitra *driver* motor GO-JEK (GO-RIDE) terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja mitra *driver* motor GO-JEK (GO-RIDE) terhadap kepuasan kerja ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial mitra *driver* motor GO-JEK terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja mitra *driver* motor GO-JEK terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja mitra *driver* motor GO-JEK terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. GO-JEK Indonesia

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dalam pengeloaan sumber daya manusia yang berhubungan sebagai mitra kerja.

2. Bagi Mitra *Driver* GO-JEK

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi finansial dan tingkat pengelolaan stres kerja dala hubungan kemitraan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai bahan acuan dalam penelitian kedepannya mengenai hubungan kemitraan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja dalam hubungan kemitraan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang (Wibowo, 2014).

b. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa indikator dalam kepuasan kerja yaitu

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini mitra *driver* memiliki minat dan kemampuan dalam memberikan layanan jasa transportasi daring, hal ini didukung dengan jumlah mitra *driver* yang bergabung besar, sehingga indikator kepuasan terhadap pekerjaan digunakan dalam penelitian.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Kepuasan terhadap imbalan tercapai, jika pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, mitra *driver* tidak mendapatkan imbalan atau upah dari PT. GO-JEK Indonesia, mitra *driver* mendapatkan upah setelah menjalankan perintah berupa mengantarkan penumpang, mengantarkan barang/makanan. Upah tidak diberikan dari PT. GO-JEK Indonesia, tetapi dari penumpang secara langsung setelah pekerjaan selesai, sehingga indikator kepuasan terhadap imbalan dihilangkan dalam penelitian ini.

3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi. Dalam penelitian ini PT. GO-JEK Indonesia memberikan bantuan teknis dan motivasi terhadap mitra *driver* melalui daring di akun aplikasi mitra *driver* masing-masing, sehingga indikator kepuasan terhadap supervisi atasan digunakan dalam penelitian.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai, jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Dalam penelitian ini mitra *driver* tidak membutuhkan rekan kerja secara langsung

dalam menjalankan pekerjaan, tetapi bertukar pikiran serta diskusi mengenai teknis pelaksanaan pekerjaan dan dorongan sosial dilakukan antar mitra *driver* disaat menunggu pesanan di tempat yang sama dari penumpang disekitar lokasi tersebut, sehingga indikator kepuasan terhadap supervisi atasan digunakan dalam penelitian.

5. Kesempatan Promosi

Setiap pegawai mengharapkan kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi perusahaan. Mitra *driver* tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam kemitraan, sehingga indikator kesempatan promosi dalam penelitian ini dihilangkan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada empat faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*). Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*). Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras

dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*).

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

4. Kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Individu

mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik,

mendengarkan opini-opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

2. Kompensasi Finansial

a. Definisi Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2006) kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi finansial menurut Rivai dan Sagala (2011) merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja serta kenaikan jabatan. Dalam hal ini PT. GO-JEK Indonesia tidak memberikan kompensasi non finansial, hal ini disebabkan karena hubungan kemitraan yang terjalin sesuai dengan perjanjian kemitraan berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif dari PT. GO-JEK atas pencapaian target poin per 24 jam nya. Menurut Mondy (2008) tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Karyawan dalam penelitian ini adalah mitra *driver*. Secara umum perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan

dengan tujuan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang unggul dalam memberikan kinerja.

GO-JEK (Sumber data internal PT. GO-JEK Indonesia) memberikan sistem poin dan tarif berbeda-beda di setiap daerahnya. Setiap daerah memiliki ketentuan yang berbeda, Hal ini dipengaruhi kepadatan lalu lintas di daerah tersebut. Untuk daerah Jabodetabek memiliki nilai Rp. 30.000 untuk setiap 12 KM atau jika dihitung per kilomernya adalah Rp. 2.500.

Untuk daerah Bandung/Bali/Surabaya memiliki nilai Rp. 24.000 untuk setiap 12 KM atau jika dihitung per kilomernya adalah Rp 2.000. Untuk daerah Palembang memiliki nilai Rp. 16.000 untuk setiap 8 KM atau jika dihitung per kilomernya adalah Rp 2.000. Khusus pesanan malam (pukul 23.00 – 05.00), memiliki tarif yang berbeda. Tarifnya Rp. 8.000 untuk setiap 4 KM disemua kota ditambah komisi malam sekitar Rp. 3.000 maka pendapatan yang akan *driver* peroleh ketika menerima pesanan di jam tersebut sekitar $\text{Rp. } 8.000 + \text{Rp. } 3.000 = \text{Rp. } 11.000$ (untuk jarak tempuh 4 KM).

Selain dari tarif yang mitra *driver* dapatkan dari konsumen, mitra *driver* juga memperoleh pendapatan tambahan dari adanya sistem poin yang bisa ditukarkan dengan bonus tambahan. Poin ini akan didapatkan setiap menyelesaikan pesanan. Seperti contoh diatas, jika mitra *driver* menerima satu pesanan maka akan mendapatkan 1 poin dihari itu.

Selain dari tarif yang mitra *driver* dapatkan dari customer, mitra *driver* GO-RIDE juga memperoleh pendapatan tambahan dari adanya sistem poin yang bisa ditukarkan dengan bonus tambahan. Poin ini akan didapatkan setiap menyelesaikan pesanan. Seperti contoh diatas, jika menerima satu pesanan maka mitra *driver* akan mendapatkan 1 poin dihari itu. Daftar pemberian poin layanan Go-Jek (Area Jabodetabek) sebagai berikut Untuk layanan Go-Ride 1 poin/order. Untuk layanan Go-Send 1 poin/order.

Untuk layanan Go-Food 2 poin/order + 1 poin untuk pembelian minimal Rp.200.000. Untuk layanan Go-Shop dan Go-Mart 1 poin untuk jarak 0 – 10 Km, lebih dari 10 Km mendapatkan 2 poin. Layanan Go-Mart dengan pembelian min Rp.200.000 dapat tambahan 1 poin. Layanan Go-Mart dengan order malam (23.00 – 05.00) juga dapat tambahan 1 poin. Layanan Go-Med 2 poin/order.

Dalam satu hari, mitra *driver* akan mendapatkan poin yang akan terkumpul tiap kali menyelesaikan pesanan layanan apapun diatas. Dalam satu hari, mitra *driver* akan mendapatkan poin yang akan terkumpul tiap kali menyelesaikan pesanan layanan apapun diatas. Berikut bonus yang didapatkan saat menukarkan poin ini, 14 poin bisa mendapatkan Rp.15.000., 16 poin bisa ditukar Rp.25.000 dan 20 poin bisa ditukar Rp.40.000. Jika mitra *driver* mendapatkan poin hingga 20 per harinya maka bisa mendapatkan bonus hingga Rp.80.000/hari, bonus dapat

berubah setiap saat, sesuai dengan kebijakan PT. GO-JEK Indonesia (sumber : driver.go-jek.com)

Pihak GO-JEK memberikan syarat untuk bisa menukarkan poinnya, syarat itu yakni performa minimal sebagai mitra *driver* harus minimal 75%. Bonus akan ditahan apabila performa dibawah 75% (bonus akan dibayarkan saat performa mencapai 75%), Perhitungan persentase performa ini, dipengaruhi oleh mitra *driver* sendiri. Persentase ini akan tinggi (bisa 100%) apabila mitra *driver* menyelesaikan semua pesanan yang masuk tanpa menolaknya. Jika ada *cancel* atau sejenis yang menunjukkan mitra *driver* seorang driver menolak pesanan dengan alasan apapun maka akan menurunkan persentase performa.

Jika dalam suatu hari ada 10 pesanan yang masuk, karena ada suatu alasan mitra *driver* menolak 2 pesanan tersebut dan hanya menyelesaikan 8 pesanan. Maka performa adalah 80 % (masih aman) tapi jika menolak lebih dari setengah pesanan yang masuk maka itu bisa menurunkan angka performa mitra *driver*.

Untuk memaksimalkan persentase ini, maka mitra *driver* harus mengelola waktu dengan bijak yaitu menekan tombol *inactive* saat akan mengerjakan urusan lain (saat makan atau urusan lainnya). Ini akan membuat pesanan tidak masuk ke akun mitra *driver* sehingga aman dari potensi *cancel*.

b. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2006) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

c. Tujuan kompensasi (balas jasa) menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) adalah

1) Ikatan Kerja Sama

Antara karyawan dengan perusahaan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. perusahaan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.

3) Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.

4) Motivasi

Majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.

5) Stabilitas Karyawan

Apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan

mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

8) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

d. Faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial

Menurut Handoko (2005) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

1) Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2) Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh

mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

4) Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5) Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu

kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

6) Kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

b. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2010) .

c. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) terdapat 4 pendekatan terhadap stres kerja yaitu

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain *game*, lelucon dan bodor kerja

2) Pendekatan *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

3) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

4) Pendekatan Meditasi

Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran, dzikir, tafakur kepada Allah SWT, sholat tahajud, dan olahraga pernapasan (yoga, Mahatma. Kalimasada).

d. Variabel stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Fisik
- 2) Peranan Konflik
- 3) Peranan hal-hal yang tidak menentu

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kompensasi Finansial , stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Penelitian Teguh, Bambang dan Ika (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien sebesar 0,232 dengan nilai thitung sebesar 2,230, nilai probabilitas sebesar 0,029 dengan alpha 0,05 ($0,029 < 0,05$) maka

variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Penelitian Gede (2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai -0,620 dan t-statistik 12,563. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang mereka miliki. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.
3. Penelitian Poundra (2015) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang) menunjukkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda, variabel Stres Kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar -0,312, nilai t hitung sebesar -6,231 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai

signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang digunakan yaitu sebesar 0,050. Dari hasil analisis regresi linier berganda juga didapatkan bahwa Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y), artinya semakin tinggi Stres Kerja (X_2) Karyawan, maka akan semakin rendah Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berarti stres yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

4. Penelitian Humaeroh (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.) menunjukkan hasil perhitungan analisis secara parsial yang peneliti lakukan, kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil analisis ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien path sebesar 0,580 dengan nilai t hitung sebesar 5,297 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan pembuktian tersebut, maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), maka pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sudah terbukti dan dapat diterima. Jika

semakin dilaksanakan dengan baik, maka kompensasi finansial yang diberikan kepada Karyawan *Divisi Human Capital Development and Learning Center* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk akan dapat memberikan kepuasan kerja.

5. Penelitian Pande (2016) yang berjudul Analisis Mengenai Hubungan Mitra *driver* dengan PT. GO-JEK Indonesia berkaitan dengan pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 3 unsur dalam Hubungan Pekerjaan, yaitu Pekerjaan, Upah, dan Perintah. Dalam hal ini, mitra *driver* GO-JEK tidak mendapatkan gaji dari perusahaan aplikasi. Berapa pendapatan pengojek tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa mitra *driver* GO-JEK antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan pengojek. Sehingga tidak adanya hubungan hubungan kerja antara mitra *driver* GO-JEK dan PT. GO-JEK Indonesia melainkan terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak, maka pengojek tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jamsostek maupun pesangon jika hubungan kerjasama mereka berakhir.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja mitra *driver* motor GO-JEK

Mitra *driver* adalah modal utama bagi PT. GO-JEK Indonesia. Mitra perlu dikelola agar tetap merupakan modal utama yang produktif. Dalam hal ini PT. GO-JEK Indonesia harus bisa mendorong mitra agar memberikan pelayanan jasa angkut penumpang dengan baik yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan kerja dalam diri mitra *driver*. Salah satunya yaitu kompensasi finansial yang layak. Menurut Simamora (2006) Kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator upah yang diterima dan insentif. Kompensasi finansial yang diberikan pengguna aplikasi GO-JEK tergantung seberapa banyak mendapatkan poin dan penumpang dalam waktu 24 jam.

Dengan kebijakan PT. GO-JEK yang hingga akhir tahun 2017 masih menerima mitra *driver* GO-RIDE dan penurunan insentif maksimal perhari yang awalnya saat bulan Desember 2017 sejumlah Rp. 90.000 perhari dan saat ini bulan Maret 2018 menjadi sejumlah Rp. 80.000, hal ini bisa menyebabkan penurunan kepuasan kerja mitra *driver* atas insentif yang menurun. Hal ini sehubungan dengan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Lukiyanto,2014). Persepsi mitra *driver* terhadap kompensasi finansial terutama didukung oleh faktor upah dari penumpang dan insentif yang diterima memberikan tantangan untuk dapat menyelesaikan

pekerjaan yaitu memberikan pelayanan terbaik dalam mengantarkan penumpang dan mencapai poin maksimal yaitu 20 poin (20 penumpang) dalam sehari (00.01 – 23.59 WIB).

2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* motor

GO-JEK

Stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Poundra.2014). Stres kerja selalu dikaitkan dengan hasil kerja (*output*) yang penting seperti kepuasan kerja dan perilaku karyawan (Lukiyanto, 2014). Lingkungan bekerja mitra *driver* GO-RIDE yang berdampingan dengan ojek konvensional/ ojek pangkalan serta taksi luring menyebabkan rawan konflik hingga kekerasan fisik oleh pihak diluar mitra *driver* GO-JEK. Hal ini disebabkan beralihnya penumpang ke transportasi daring. Hal ini relevan dengan gejala stres dalam pekerjaan di lingkungan fisik yaitu pekerjaan mengandung risiko tinggi (Mangkunegara,2011).

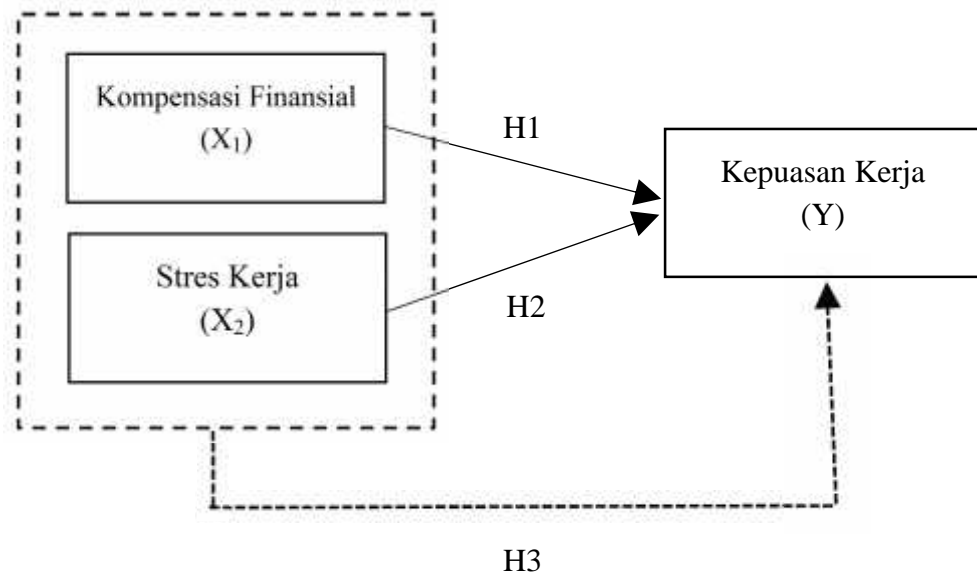
Kebijakan PT. GO-JEK Indonesia untuk memenuhi kebutuhan penumpang hingga bulan Desember 2017 menyebabkan Mitra driver GO-JEK (GO-RIDE) mengeluh mengenai sulitnya mencari penumpang di akhir tahun 2017. Fenomena ini terjadi karena jumlah mitra *driver* GO-RIDE yang semakin banyak serta tidak sebanding dengan jumlah penumpang yang ada. Hal ini menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sebagai mitra *driver* GO-RIDE.

3. Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* motor GO-JEK

Kompensasi finansial dan stres kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE). Menurut teori Sutrisno (2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan definisi tersebut, Upah yang diterima dan insentif merupakan kompensasi finansial yang berhubungan terhadap kepuasan mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE).

Menurut Mangkunegara (2004), apabila stres kerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka karyawan akan merasakan kepuasan. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa “ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja, setiap kenaikan tingkat stres pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri”. Berdasarkan teori Wibowo (2012) Stres kerja mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) dapat berhubungan dengan kepuasan kerja.

D. Paradigma Penelitian



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) di Daerah Istimewa Yogyakarta

Hipotesis 2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) di Daerah Istimewa Yogyakarta

Hipotesis 3 : Kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) di Daerah Istimewa Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada Januari 2018 sampai selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori, variabel penelitian ini yaitu kompensasi finansial, stres kerja dan kepuasan kerja.

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja di sini adalah sikap mitra *driver* GO-JEK terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaannya dalam kemitraan karena pada dasarnya ketika seseorang bekerja pasti mengharapkan timbal balik

yang sesuai atas apa yang telah mitra lakukan. Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2015), yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja. Dalam penelitian ini indikator kepuasan terhadap Imbalan dan kesempatan promosi dihilangkan dalam penelitian, hal ini disebabkan mitra *driver* tidak mendapatkan imbalan atau upah dari PT. GO-JEK Indonesia, mitra *driver* mendapatkan upah setelah menjalankan perintah berupa mengantarkan penumpang, mengantarkan barang/makanan. Upah tidak diberikan dari PT. GO-JEK Indonesia, tetapi dari penumpang secara langsung setelah pekerjaan selesai, sehingga indikator kepuasan terhadap imbalan dihilangkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian indikator kesempatan promosi dihilangkan, hal ini disebabkan mitra *driver* tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam kemitraan, sehingga indikator kesempatan promosi dalam penelitian ini dihilangkan.

2. Variabel Independen (X)

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial (Lukiyanto, 2014) adalah pemberian uang kontan secara fisik kepada pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan/ketetapan perusahaan. Kompensasi Finansial

mitra *driver* GO-JEK ditentukan seberapa banyak mendapatkan poin dan *rating*. Tiap mitra *driver* memiliki kompensasi finansial yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini pengukuran kompensasi finansial didasarkan pada Simamora (2006) disesuaikan dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada mitra *driver* yaitu yaitu upah yang diberikan dari penumpang dan insentif yang diberikan dari PT. GO-JEK Indonesia. Indikator tunjangan dan fasilitas kerja dihilangkan dalam penelitian, hal ini disebabkan mitra *driver* tidak mendapatkan tunjangan dan fasilitas kerja dari PT. GO-JEK Indonesia.

b. Stres Kerja (X_2)

Mangkunegara (2010) “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”. Dalam penelitian ini stres kerja mitra *driver* GO-JEK diukur dengan indikator (Mangkunegara, 2010) yaitu lingkungan fisik, peranan konflik dan peranan hal-hal yang tidak menentu.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) yang berada di DIY

yang berjumlah 15000 orang. Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, sehingga angket bisa didistribusikan melalui angket daring *google docs* yang disebarluaskan ke mitra melalui Aplikasi *Whatapps*.

Cluster sampling atau sampling area digunakan jika sumber data atau populasi sangat luas misalnya penduduk suatu kabupaten, atau karyawan perusahaan yang tersebar di seluruh . Mitra *driver* GO-JEK (GO-RIDE) berjumlah 15000 orang yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n .

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair *et all* (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap *estimated parameter*. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 56, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 56 = 280$. Dengan menggunakan *incidental sampling* penelitian ini

menggunakan 280 orang sampel dari seluruh mitra *driver* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan variabel Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 5 poin
2. S : Setuju skor 4 poin
3. KS : Kurang Setuju skor 3 poin
3. TS : Tidak setuju skor 2 poin
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1 poin

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dalam bentuk

angket. Instrumen yang digunakan yaitu angket yang disajikan berisi 54 pertanyaan, yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang Kompensasi finansial, 13 pertanyaan tentang Stres Kerja, dan 31 pertanyaan tentang Kepuasan Kerja.

Adapun kisi-kisi instrumen bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial Simamora (2006)	1. Upah yang diterima	1,2,3,4,5 dan 6
	2. Insentif	7,8,9 dan 10
Stres Kerja Mangkunegara (2010)	1. Lingkungan Fisik	1,2 dan 3
	2. Peranan Konflik	4,5,6 dan 7
	3. Peranan hal-hal yang tidak menentu	8,9,10,11,12 dan 13
Kepuasan Kerja Model Robbins & Judge (dalam Hertanto, 2016)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10.
	2. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 dan 24
	3. Kepuasan terhadap Rekan Kerja	25,26,27,28,29,30 dan 31

G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2010).

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas *Corrected-Item Total Correlation* dengan SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No item Instrumen	Koefisien Korelasi r- Hitung	Koefisien Korelasi r- Tabel	Keterangan
Kepuasan1	,348	,136	Valid
Kepuasan 2	,340	,136	Valid
Kepuasan3	,612	,136	Valid
Kepuasan4	,612	,136	Valid
Kepuasan5	,470	,136	Valid
Kepuasan6	,608	,136	Valid
Kepuasan7	,358	,136	Valid
Kepuasan8	,582	,136	Valid
Kepuasan9	,395	,136	Valid
Kepuasan10	,487	,136	Valid
Kepuasan11	,551	,136	Valid
Kepuasan12	,301	,136	Valid
Kepuasan13	,419	,136	Valid
Kepuasan14	,374	,136	Valid
Kepuasan15	,542	,136	Valid
Kepuasan16	,446	,136	Valid
Kepuasan17	,544	,136	Valid
Kepuasan18	,399	,136	Valid
Kepuasan19	,542	,136	Valid
Kepuasan20	,591	,136	Valid
Kepuasan21	,646	,136	Valid
Kepuasan22	,662	,136	Valid
Kepuasan23	,610	,136	Valid
Kepuasan24	,481	,136	Valid
Kepuasan25	,458	,136	Valid
Kepuasan26	,569	,136	Valid
Kepuasan27	,529	,136	Valid
Kepuasan28	,479	,136	Valid
Kepuasan29	,407	,136	Valid
Kepuasan30	,476	,136	Valid
Kepuasan31	,430	,136	Valid
Kompensasi1	,672	,136	Valid
Kompensasi2	,785	,136	Valid
Kompensasi3	,463	,136	Valid
Kompensasi4	,761	,136	Valid
Kompensasi5	,565	,136	Valid
Kompensasi6	,632	,136	Valid
Kompensasi7	,465	,136	Valid

Kompensasi8	,513	,136	Valid
Kompensasi9	,504	,136	Valid
Kompensasi10	,451	,136	Valid
Stres1	,478	,136	Valid
Stres2	,427	,136	Valid
Stres3	,493	,136	Valid
Stres4	,469	,136	Valid
Stres5	,333	,136	Valid
Stres6	,466	,136	Valid
Stres7	,510	,136	Valid
Stres8	,636	,136	Valid
Stres9	,619	,136	Valid
Stres10	,676	,136	Valid
Stres11	,620	,136	Valid
Stres12	,541	,136	Valid
Stres13	,407	,136	Valid

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Metode pengambilan keputusan pada uji validitas yaitu menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05. Untuk batasan r tabel maka dengan $n = 280$ didapat r tabel sebesar 0,136. Menurut Priyatno (2010) menyatakan bahwa “jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka *item* dianggap valid sedang jika kurang dari batasan yang ditentukan maka *item* dianggap tidak valid”. Dalam Uji Validitas *Corrected-Item Total Correlation* didapatkan 31 *items* kepuasan kerja, 10 *items* kompensasi finansial dan 13 *items* stres kerja memiliki r-hitung $> 0,136$ dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1.

Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- b) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c) < 0, 60 = Reliabilitas Buruk

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,914	Reliabel
2	Kompensasi Finansial	0,863	Reliabel
3	Stres Kerja	0,851	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

a. Tinggi : $X \geq M + SD$

b. Sedang : $M - SD < X < M + SD$

c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($=0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho,2005).

2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($=0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai

hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05 (Widhiarso,2010).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation* Faktor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kompensasi finansial dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 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).

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi. Nilai *adjusted* koefisien determinasi yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. Semakin besar nilai *Adjusted* koefisien determinasi, maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami : (1) Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia, (2) seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia, dan (3) Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia. Subjek dalam penelitian ini adalah mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia yang berjumlah 280 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara daring di mitra *driver* yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut ini.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi : analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari : nilai maksimal, minimal, mean dan standar deviasi ,serta kategorisasi jawaban responden. Pembahasan tentang masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden yang terdapat dalam penelitian ini meliputi : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bermitra. Deskripsi karakteristik responden sebagai berikut :

1) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Mitra *Driver* Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 tahun - 20 tahun	9	3,2
21 tahun - 25 tahun	183	65,4
26 tahun - 30 tahun	47	16,8
31 tahun - 35 tahun	32	11,4
> 35 Tahun	9	3,2
Jumlah	280	100

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa mitra kerja yang berusia antara 17 tahun - 20 tahun sebanyak 3,2%, mitra yang berusia 21 tahun - 25 tahun 65,4%. Mitra yang berusia 26 tahun - 30 tahun sebanyak 16,8%, mitra yang berusia 31 tahun - 35 tahun sebanyak 11,4% dan mitra yang berusia melebihi 35 tahun sebanyak 3,2%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas yang menjadi mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia berusia antara 21 tahun - 25 tahun (65,8%).

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik mitra berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Mitra *Driver* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	240	85,7
Perempuan	40	14,3
Jumlah	280	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa mitra dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 85,7% dan mitra dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia berjenis kelamin laki-laki (85,7%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik mitra berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Mitra Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/Sederajat	7	2,5
SMP/Sederajat	41	14,6
SMA/SMK Sederajat	194	69,3
Diploma	18	6,4
Strata 1	19	6,8
Strata 2	1	0,4
Jumlah	280	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 7 menunjukkan bahwa mitra yang berpendidikan SD/Sederajat sebanyak 2,5%, mitra yang berpendidikan SMP/Sederajat sebanyak 14,6%, mitra yang berpendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 69,3%, mitra yang berpendidikan Diploma sebanyak 6,4%, Mitra yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 6,8% dan mitra yang

berpendidikan Strata 2 sebanyak 0,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia berpendidikan SMA/SMK Sederajat (69,3%).

4) Lama Bermitra Kerja

Deskripsi karakteristik mitra berdasarkan lama bermitra sebagai berikut:

Tabel 8. Karakteristik Mitra Berdasar Lama Bermitra Kerja

Lama Bermitra	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	218	77,9
1 Tahun	33	11,8
2 Tahun	29	10,4
Jumlah	280	100

Sumber: Data Prmer 2018

abel 8 menunjukkan bahwa mitra yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 77,9%, mitra yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 11,8%, mitra yang bekerja selama 2 tahun sebanyak 10,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia dengan lama bermitra kerja selama kurang dari 1 tahun (77,9%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan mitra kerja terhadap variabel penelitian yang meliputi: kepuasan kerja, kompensasi finansial dan stres kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kompensasi Finansial

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi finansial diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 41,00; mean sebesar 20.91; dan standar deviasi sebesar 5.317. Selanjutnya variabel kompensasi finansial dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kompensasi finansial disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Kompensasi Finansial

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 23,3333$	209	74.6
Sedang	$23,3333 \leq X < 36,6667$	63	22.5
Tinggi	$X \geq 36,6667$	8	2.9
Jumlah		280	100.0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 9 menunjukkan bahwa mitra *driver* dengan kompensasi finansial dalam kategori rendah sebanyak 74,6%, mitra *driver* dengan kompensasi finansial dalam kategori sedang sebanyak 22,5%, dan mitra *driver* dengan kompensasi finansial dalam kategori tinggi sebanyak 2,9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kompensasi finansial dalam kategori rendah yaitu 74,6%.

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 58,00; mean sebesar 28,94 ; dan standar deviasi sebesar 6,179 . Selanjutnya variabel stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 30,33333$	174	62.1
Sedang	$30,33333 \leq X < 47,66667$	102	36.4
Tinggi	$X \geq 47,66667$	4	1.4
Jumlah		280	100.0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 10 menunjukkan bahwa mitra *driver* dengan stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 62,1%, mitra *driver* dengan stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 36,4%, dan mitra *driver* dengan stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 1,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas stres kerja dalam kategori rendah yaitu 62,1%.

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 37,00; nilai maksimum sebesar 140,00; mean

sebesar 73,56 ; dan standar deviasi sebesar 13,714 . Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 31 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 72,3333$	120	42,9
Sedang	$72,3333 \leq X < 113,6667$	156	55,7
Tinggi	$X \geq 113,6667$	4	1,4
Jumlah		280	100.0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 11 menunjukkan bahwa mitra *driver* dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 42,9%, mitra *driver* dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 55,7%, dan mitra *driver* dengan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 1,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu 55,7%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

Tabel 12. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Test Variable List</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>.377</i>

Sumber : Data primer yang diolah peneliti pada 2017

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu pada nilai *Unstandardized Residual* sebesar 0,377. Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas dengan menggunakan tabel Anova adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model penelitian linier (Widhiarso,2010). Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas (Tabel ANOVA)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,000	Linier
Stres Kerja	0,019	Linier

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji linieritas pada tabel 13 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), hal ini

menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali,2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi Finansial	0,906	1,103	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0,906	1,103	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2018

Dari Tabel 14 diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independent tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi Finansial	0,538	Non Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,184	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Koefisien Determinasi. Berikut hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22*.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen (Priyatno,2013).

a. Uji Hipotesis I

Tabel 16. Hasil Koefisien Dependen Variabel Kepuasan Kerja

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	65,572	0,000
Kompensasi Finansial	1,258	0,000

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2018

Tabel 16 menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel X_1 mempengaruhi variabel Y. Tabel 16 menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel kompensasi finansial sebesar +1,258 dan konstanta sebesar 65,572, maka variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* dengan persamaan regresi

$Y = 65,572 + 1,258X_1$. Berdasarkan Tabel 16 dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1

Variabel	<i>Adjusted R²</i>
KOMPENSASI FINANSIAL	0,157

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2018

Berdasar hasil uji koefisien determinasi pada tabel 17 diketahui bahwa nilai *adjusted R²* pada Variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,157, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berkontribusi sebesar 15,7% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*.

b. Uji Hipotesis II

Tabel 18. Hasil Koefisien Dependen Variabel Kepuasan Kerja

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	65,572	0,000
Stres Kerja	-0,633	0,000

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2018

Tabel 18 menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel X_2 secara mempengaruhi variabel Y. Tabel 18 menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel stres kerja sebesar -0,633 dan konstanta sebesar 65,572, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* dengan persamaan regresi $Y = 65,572 - 0,633X_2$. Berdasar Tabel 18 dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_2

Variabel	<i>Adjusted R²</i>
STRES KERJA	0,015

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2018

Berdasar hasil analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa nilai *adjusted R²* pada variabel Stres Kerja sebesar 0,015, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi sebesar 1,5% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*.

c. Uji Hipotesis III

Tabel 20. Hasil Koefisien Dependen Variabel Kepuasan Kerja

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	65,572	0,000
Kompensasi Finansial	1,258	0,000
Stres Kerja	-0,633	0,000

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2018

Tabel 20 menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel X₁ dan X₂ secara simultan mempengaruhi variabel Y serta menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel kompensasi finansial sebesar +1,258 berpengaruh positif dan variabel stres kerja berpengaruh negatif sebesar -0,633 terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia dengan persamaan regresi

$Y = 65,572 + 1,258 X_1 - 0,633 X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Adjusted R²</i>
STRES KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL	0,228

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2018

Berdasar hasil analisis regresi berganda pada tabel 21 diketahui bahwa nilai *adjusted R²* pada variabel kompensasi finansial dan stres kerja sebesar 0,228, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berkontribusi sebesar 22,8% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Dari Tabel 21 dapat diketahui nilai *Adjusted R²* adalah 0,228, maka pengaruh dari variabel independen yaitu 22,8%, sedangkan sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra <i>driver</i> (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia ($Y = 65,572 + 1,258X_1$).	Terbukti
2.	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra <i>driver</i> (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia ($Y = 65,572 - 0,633X_2$).	Terbukti
3.	Kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja mitra <i>driver</i> (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia ($Y = 65,572 + 1,258 X_1 - 0,633X_2$).	Terbukti

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia.

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia

Berdasar hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R²* pada variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,157, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berkontribusi sebesar 15,7% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel kompensasi finansial sebesar +1,258 dan konstanta sebesar 65,572, maka variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* dengan persamaan regresi $Y = 65,572 + 1,258X_1$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas mitra merasakan kompensasi finansial dalam kategori rendah (74,6%). Penilaian kompensasi finansial dengan jawaban tertinggi (702) terletak pada butir pertanyaan “upah yang diterima” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial mitra *driver* tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi. Sementara itu, jawaban terendah (482) terletak pada butir pertanyaan “upah yang diterima” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan semakin bertambah jumlah mitra *driver*,

semakin menurun kompensasi finansial yang didapat mitra driver. Sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara memperoleh informasi bahwa mitra driver mengeluhkan kompensasi finansial yang didapat dari penumpang tidak sebanding dengan stres kerja yang dihadapi saat melakukan pekerjaan berupa memberikan jasa GO-RIDE, hal ini didukung dengan penyesuaian tarif minimal GO-RIDE yang dikeluarkan PT. GO-JEK Indonesia sebesar Rp. 4000,00 yang secara tiba-tiba per 16 maret 2018 (Sumber: aplikasi GO-JEK pada smartphone, diakses pada 26 maret 2018). Hal ini menimbulkan protes dengan bentuk *longmarch* menyusuri ruas jalan di kota yogyakarta pada 27 Maret 2018 yang dilakukan mitra driver GO-RIDE di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menuntut kembalinya tarif minimal sebesar Rp. 8000,00 (Sumber: Kumparan.com diakses pada kamis 29 Maret 2018).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi finansial. Teori Sutrisno (2014) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Imbalan yang diterima dalam pekerjaan mitra *driver* adalah kompensasi finansial mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia. Kompensasi finansial merupakan dorongan mitra *driver* dalam mendapatkan target penumpang sejumlah 20 poin dalam setiap harinya (Pukul 00.00-23.59 WIB), hal ini bertujuan

untuk mendapatkan kompensasi finansial berupa upah yang diterima dan insentif.

Menurut Simamora (2006) untuk mengukur kompensasi finansial karyawan meliputi: (1) Upah dan gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas. Dalam penelitian mitra *driver* hanya memperoleh upah dan insentif, sehingga dalam penelitian ini kompensasi finansial yang diukur adalah Upah dan Insentif. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif setelah mengantarkan penumpang GO-JEK, pembayaran dilakukan melalui uang tunai atau *virtual account* yaitu GO-PAY. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teguh, Bambang dan Ika (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia

Berdasar hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai *adjusted R²* pada variabel Stres Kerja sebesar 0,015, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi sebesar 1,5% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja (X_2) $< 0,05$ maka variabel X_2 secara mempengaruhi variabel Y. Nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel Stres Kerja sebesar -0,633 dan konstanta sebesar 65,572, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap

kepuasan kerja mitra *driver* dengan persamaan regresi $Y = 65,572 - 0,633X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas mitra merasakan stres kerja dalam kategori rendah (62,1%). Penilaian stres kerja dengan jawaban tertinggi (750) terletak pada butir pertanyaan “peranan konflik” dengan pernyataan kuisioner yang menjelaskan bahwa mitra mendapatkan pekerjaan bermacam-macam oleh penumpang (*customer*) dalam tempo yang relatif singkat harus selesai. Sementara itu, jawaban terendah (546) terletak pada butir pertanyaan “peranan hal-hal yang tidak menentu” dengan pernyataan kuisioner yang menjelaskan peraturan pemerintah dengan PT. GO-JEK Indonesia sering bertentangan sehingga membingungkan mitra *driver*.

Stres kerja mitra *driver* disebabkan antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu yang mendesak, konflik kerja, iklim kerja yang tidak sehat (Mangkunegara, 2010). Mitra *driver* diharuskan melayani jasa GO-RIDE dengan sebaik mungkin, karena dari penumpang (*customer*) akan mendapatkan rating bintang yang mempengaruhi keberlangsungan sebagai mitra. Jika mitra *driver* diberikan rating bintang 1 maka akan membuat akun mitra *driver* terkena *suspend* dalam beberapa waktu dan terindikasi tidak memberikan pelayanan kepada penumpang (*customer*) dengan baik, hal ini menimbulkan kebebasan penumpang (*customer*) dalam meminta bantuan yang bermacam-macam jenisnya pada layanan GO-JEK dalam waktu singkat.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2015) menyatakan jika keinginan lebih tinggi sulit dicapai maka kepentingan yang lebih penting akan diutamakan. Teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang mitra *driver* yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari mitra *driver* tersebut. Adanya hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Iqbal dan Waseem, 2012).

Menurut Mangkunegara (2010) untuk mengukur stres kerja karyawan meliputi: (1) Lingkungan Fisik (2) Peranan Konflik (3) Peranan hal-hal yang tidak menentu. Stres kerja mitra *driver* dalam penelitian ini didominasi oleh peranan konflik untuk mendapatkan rating bintang 5 yang diberikan penumpang (*customer*), sehingga selama perjalanan menjalankan *order* mitra *driver* dituntut untuk melaksanakan hal-hal yang diminta penumpang dalam perjalanan ke lokasi tujuan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Gede (2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai -0,620 dan t-statistik 12,563. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia

Berdasar hasil analisis regresi diketahui bahwa nilai *adjusted R²* pada variabel kompensasi finansial dan stres kerja sebesar 0,228, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berkontribusi sebesar 22,8% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Nilai signifikansi dari variabel X_1 dan $X_2 < 0,05$ maka variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempengaruhi variabel Y serta menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel kompensasi finansial sebesar +1,258 berpengaruh positif dan variabel stres kerja berpengaruh negatif sebesar -0,633 terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia dengan persamaan regresi $Y = 65,572 + 1,258 X_1 - 0,633 X_2$.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas mitra merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang (55,7%). Penilaian kepuasan kerja dengan jawaban tertinggi (872) terletak pada butir pertanyaan “kepuasan terhadap pekerjaan” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan bahwa pekerjaan sebagai mitra *driver* yang diterima saat ini sudah sesuai dengan keinginan. Sementara itu, jawaban terendah (515) terletak pada butir pertanyaan “kepuasan terhadap pekerjaan” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan kekecewaan atas pekerjaan yang mitra *driver* jalani saat ini.

Mitra *driver* memiliki rasa kesetiakawanan terhadap sesama mitra *driver* PT. GO-JEK Indonesia di tandai dengan titik *basecamp* beberapa

titik di Daerah Istimewa Yogyakarta yang membentuk kelompok paguyuban. 156 Responden dalam kategori kepuasan kerja sedang. Dalam penelitian ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan stres kerja sebesar 22,8% terhadap kepuasan kerja dan 76,2% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indoensia. Nilai *adjusted R²* dari kompensasi finansial sebesar 0,157, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berkontribusi sebesar 15,7% terhadap kepuasan kerja mitra driver. Nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempengaruhi variabel Y. Penilaian kompensasi finansial dalam kategori rendah (74,6%). Penilaian kompensasi finansial dengan jawaban tertinggi (702) terletak pada butir pertanyaan “upah yang diterima” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial mitra driver tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi. Sementara itu, jawaban terendah (482) terletak pada butir pertanyaan “upah yang diterima” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan semakin bertambah jumlah mitra driver, semakin menurun kompensasi finansial yang didapat mitra driver.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK. Nilai *adjusted R Square* dari stres kerja sebesar 0,015, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja

berkontribusi sebesar 1,5% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempengaruhi variabel Y. Nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel stres kerja sebesar -0,633, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Sebesar 62,1% mitra *driver* mengalami stres kerja dalam kategori rendah. Penilaian stres kerja dengan jawaban tertinggi (750) terletak pada butir pertanyaan “peranan konflik” dengan pernyataan kuisioner yang menjelaskan bahwa mitra mendapatkan pekerjaan bermacam-macam oleh penumpang (*customer*) dalam tempo yang relatif singkat harus selesai. Sementara itu, jawaban terendah (546) terletak pada butir pertanyaan “peranan hal-hal yang tidak menentu” dengan pernyataan kuisioner yang menjelaskan peraturan pemerintah dengan PT. GO-JEK Indonesia sering bertentangan sehingga membingungkan mitra *driver*.

3. Kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai *adjusted R Square* dari kompensasi finansial dan stres kerja sebesar 0,228, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berkontribusi sebesar 22,8% terhadap kepuasan kerja mitra *driver*. Dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempengaruhi variabel Y. Nilai *Unstandardized Coefficients (B)* dari variabel kompensasi finansial sebesar +1,258 berpengaruh positif dan variabel stres kerja berpengaruh negatif

sebesar - 0,633 terhadap kepuasan kerja mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK Indonesia dengan persamaan regresi $Y = 65,572 + 1,258X_1 - 0,633X_2$. Mitra *driver* merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang (55,7%). Penilaian kepuasan kerja dengan jawaban tertinggi (872) terletak pada butir pertanyaan “kepuasan terhadap pekerjaan” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan bahwa pekerjaan sebagai mitra *driver* yang diterima saat ini sudah sesuai dengan keinginan. Sementara itu, jawaban terendah (515) terletak pada butir pertanyaan “kepuasan terhadap pekerjaan” dengan pernyataan kuisisioner yang menjelaskan kekecewaan atas pekerjaan yang mitra *driver* jalani saat ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi finansial dan stres kerja dalam memprediksi kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 22,8%. Dengan demikian masih terdapat 77,2% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja, seperti motivasi dan komitmen kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. GO-JEK Indonesia
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 15,7%;

oleh karena itu PT. GO-JEK Indonesia disarankan untuk memberikan peningkatan biaya minimal yang semakin lama turun dan secara tiba-tiba pada bulan Maret 2018 dari Rp. 8000,00 menjadi Rp. 4000,00. Hal ini semakin menurunkan kompensasi finansial yang diperoleh mitra *driver*. Penurunan tarif akibat persaingan tarif dengan kompetitor penyedia layanan ojek daring lain. PT. GO-JEK Indonesia diharapkan bisa segera melakukan kenaikan tarif minimal GO-RIDE seperti semula yaitu Rp. 8000,00. Penurunan tarif menyebabkan demo yang dilakukan mitra *driver* GO-RIDE dan *off bid* secara serentak di DIY dan kota besar lainnya. Perlunya konsolidasi bersama kompetitor dari PT. GO-JEK Indonesia dan di tengah oleh kementerian Perhubungan guna upaya mencapai kesepakatan bersama dan perumusan tarif minimal yang di seharusnya segera bisa diatur dalam perundang-undangan. Hal ini untuk dilakukan untuk melindungi besaran kompensasi finansial yang diterima mitra *driver* PT. GO-JEK Indonesia.

b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 1,5%, oleh karena itu PT. GO-JEK Indonesia hendaknya meningkatkan upaya dalam mengurangi tingkat stres mitra *driver* seperti dukungan sosial berupa paguyuban resmi mitra *driver* yang terdapat perwakilan dari PT. GO-JEK Indonesia didalamnya. Hal ini berguna untuk memberikan tempat untuk mitra menyampaikan keluhan sebagai mitra yang

disampaikan secara tatap muka kepada perwakilan pihak PT. GO-JEK Indonesia.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kepuasan kerja dan melibatkan variabel lain seperti : komitmen kerja dan motivasi kerja.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

Cambell D. T., and Fiske, D. W. 1959. *Convergent and Discriminant Validation by The Multitrait-multimethod Matrix. Psychological Bulletin*, 56, 81-105.

Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Fatah, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. *Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error. Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko.T.Hani.2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta

<http://www.gojakgojek.com> diakses pada 2 Januari 2018.

<https://kumparan.com/@kumparannews/daftar-pertikaian-transportasi-daring-vs-transportasi-konvensional>, diakses pada 2 Januari 2018.

Humaeroh.,DKK. 2015. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.). Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Imam Wahjono, Sentot. 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Graha Ilmu.

Iqbal, Muhammad Impact and Waseem, Muhammad Adnan. 2012. Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 2, No. 2, pg. 215- 235. ISSN 2162-3058.

Lukiyanto, Irwan. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Surabaya : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga
- Gasler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Jakarta: Indeks.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. 2015. PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO. Manado : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Putro, I Gede., DKK. 2015. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Putu, Pande dan Dewa Nyoman, 2016, Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek dengan PT. GO-JEK Indonesia. Bali : Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Retnoningsih, Teguh., DKK.2016. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizky, Poundra., DKK. 2014. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, H., & Sutanto, Eddy M. 2013. Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan terhadap Bonus pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. AGORA. Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 3.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryana. 2009. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo.
- Widhiarso, Wahyu.(2010). Catatan Pada Uji Linearitas Hubungan. Fakultas Psikologi UGM.

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian :

Mohon baca dengan teliti dan cermat untuk setiap pernyataan berikut ini dan berilah tanda *check list* (V) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	KS	STS
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya					
3	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
4	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini					
5	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
6	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini					
7	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
8	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
9	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

10	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
11	PT. GO-JEK Indonesia selama ini selalu memberikan pengarahan kepada mitra dalam setiap pekerjaan					
12	Komunikasi antara PT. GO-JEK Indonesia dan mitra terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
13	PT. GO-JEK Indonesia bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika mitra mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
14	PT. GO-JEK Indonesia selalu memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja					
15	Pemahaman PT. GO-JEK Indonesia terhadap pekerjaan mitra sudah baik					
16	PT. GO-JEK Indonesia kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada mitra <i>driver</i>					
17	PT. GO-JEK Indonesia dalam menegakkan disiplin sangat tegas kepada mitra <i>driver</i>					
18	PT. GO-JEK Indonesia secara obyektif menilai prestasi kerja mitra <i>driver</i>					
19	PT. GO-JEK Indonesia tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan mitra dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
20	PT. GO-JEK Indonesia konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan mitra <i>driver</i> lainnya					
21	PT. GO-JEK Indonesia memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					

22	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara PT. GO-JEK Indonesia dan mitra <i>driver</i>					
23	Bimbingan yang diberikan oleh PT. GO-JEK Indonesia kepada mitra <i>driver</i> jelas					
24	Pada saat bekerja, PT. GO-JEK Indonesia bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					
25	Hubungan antar sesama mitra <i>driver</i> terjalin dengan baik					
26	Bilamana dibutuhkan sesama mitra <i>driver</i> memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
27	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari antar sesama mitra <i>driver</i>					
28	Saya tidak mendapatkan kesulitan dalam bekerjasama dengan sesama mitra <i>driver</i>					
29	Seluruh mitra <i>driver</i> bertanggungjawab terhadap pekerjaannya					
30	Sesama mitra <i>driver</i> tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
31	Suasana kekeluargaan dalam bekerja antar sesama mitra <i>driver</i> terbina dengan baik					

2. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	PT. GO-JEK Indonesia, dalam memberikan kompensasi finansial, telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari mitra <i>driver</i>					
2.	Kompensasi finansal (Upah) yang didapatkan mitra <i>driver</i> layak dan sesuai dengan					

	pekerjaan					
3.	Kompensasi finansial yang didapat mitra <i>driver</i> tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi					
4.	Semakin bertambah jumlah mitra <i>driver</i> , semakin menurunnya kompensasi finansial yang didapat mitra <i>driver</i>					
5.	Kompensasi Finansial yang saya dapatkan semakin menurun					
6.	Kompensasi finansial yang saya dapatkan perharinya stabil					
7.	Insentif yang diberikan PT. GO-JEK Indonesia selama ini dapat meningkatkan kepuasan kerja					
8.	Insentif yang diberikan adil kepada setiap mitra <i>driver</i>					
9.	Insentif yang saya terima sesuai dengan harapan					
10.	Jumlah insentif yang saya dapatkan stabil					

3. Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	KS	STS
1.	Merasa terlalu panas atau terlalu dingin di lingkungan pekerjaan					
2.	Pekerjaan / tugas-tugas mengandung risiko tinggi					
3.	Pekerjaan / tugas-tugas dapat menyebabkan terjangkitnya penyakit					
4.	Harus mengerjakan suatu tugas /pekerjaan yang menurut hati nurani tidak etis					

5.	Diberi pekerjaan yang bermacam-macam oleh penumpang (<i>customer</i>) dalam tempo yang relatif singkat harus selesai					
6.	Mendapatkan tekanan dari banyak orang/pihak yang tidak sesuai dengan kemauan diri sendiri					
7.	Ojek motor konvensional sering memberikan gangguan verbal dan non verbal kepada saya					
8.	Status hukum hubungan mitra <i>driver</i> motor PT. GO-JEK Indonesia membuat bingung					
9.	Peraturan pemerintah dengan PT. GO-JEK Indonesia sering bertentangan sehingga membingungkan					
10.	Penempatan <i>Location</i> dari <i>order</i> pengguna layanan GO-JEK sering tidak tepat					
11.	Tidak mengetahui apa yang menjadi harapan PT. GO-JEK Indonesia, yang mengajak saya bekerja sama menyelesaikan pekerjaan tertentu					
12.	Tidak mengetahui secara pasti tentang hal yang seharusnya saya perbuat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu					
13.	Tidak mengetahui secara pasti tentang cara yang digunakan PT. GO-JEK Indonesia untuk mengevaluasi perilaku saya dalam bekerja					

LAMPIRAN DATA PENELITIAN

Kepuasan Kerja

responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL SKOR
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	96
2	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	89
3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	77
4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	74
5	2	3	2	2	4	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	61
6	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	70
7	4	4	2	3	3	1	3	2	4	2	2	4	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	74
8	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	69
9	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	1	2	74
10	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	82
11	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	78
12	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	78
13	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	88
14	4	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	80
15	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	3	70
16	2	4	1	1	3	2	4	1	2	1	1	4	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	54
17	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	89
18	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	3	4	2	3	92
19	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	85
20	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	72
21	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	112
22	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	78
23	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	78

24	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	100	
25	2	4	2	2	2	2	3	2	4	1	2	3	2	4	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	65	
26	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	75	
27	2	4	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	68
28	3	3	3	2	3	1	4	1	4	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	74	
29	2	4	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	4	69	
30	4	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73	
31	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	76
32	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	78	
33	3	3	1	1	4	2	3	1	2	2	2	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	4	2	1	64	
34	4	4	2	2	2	3	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	81	
35	1	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	4	3	72	
36	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	84	
37	2	4	3	3	3	2	4	3	4	1	3	3	2	3	3	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	72	
38	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	91	
39	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	56	
40	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	74	
41	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	4	3	1	3	3	64	
42	4	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
43	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	74	
44	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	87	
45	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	1	3	2	4	2	4	3	3	98	
46	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	86	
47	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	85	
48	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	90

49	4	4	2	2	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	80	
50	4	4	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	77	
51	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	56	
52	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	74	
53	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	63	
54	2	4	2	2	3	2	4	2	4	2	1	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	75
55	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	50	
56	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	64	
57	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	1	3	80	
58	1	1	3	3	3	2	4	2	4	1	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	86	
59	3	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	43	
60	2	2	3	2	4	2	4	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	64	
61	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	4	53	
62	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	40	
63	2	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	1	4	3	3	4	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	79	
64	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	101	
65	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	84	
66	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	75	
67	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	1	3	3	4	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	76	
68	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	4	132	
69	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	63	
70	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	5	5	121	
71	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	70	
72	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	69	
73	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	4	1	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	76	

99	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	2	3	2	123	
100	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	81	
101	4	4	2	2	3	2	4	1	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	88	
102	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	2	63	
103	2	3	2	1	2	2	3	2	4	1	1	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	65	
104	4	4	2	2	2	1	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	80	
105	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	75	
106	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	79	
107	2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	60	
108	4	4	2	2	2	2	1	1	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	
109	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	88	
110	1	1	2	2	3	2	4	2	1	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	71	
111	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	58
112	1	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	85	
113	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	100	
114	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	57
115	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	77	
116	1	1	2	2	2	2	4	3	1	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	89	
117	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
118	3	2	1	1	2	1	3	2	4	2	1	3	3	4	3	1	2	2	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	2	74	
119	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	54	
120	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	68
121	4	4	3	2	4	2	2	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	88	
122	4	4	3	3	2	1	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	83	
123	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	56	

124	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	69	
125	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	88	
126	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	62	
127	4	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	4	2	2	2	2	72	
128	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	67	
129	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56	
130	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	4	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	60	
131	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
132	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3	4	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	73	
133	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	59	
134	2	3	1	1	2	3	4	2	4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	71	
135	4	4	3	2	3	4	4	3	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	88	
136	2	4	2	2	3	1	4	1	4	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	73	
137	4	2	3	2	3	3	4	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54	
138	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	45	
139	1	2	2	3	2	1	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	1	4	1	2	1	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	79	
140	2	4	4	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	4	4	4	2	2	4	72	
141	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	43	
142	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	72	
143	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	74	
144	1	3	2	1	2	1	4	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	77
145	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	79	
146	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	4	2	4	1	50	
147	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	58
148	2	4	3	3	2	1	2	1	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	84	

149	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	64
150	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	75
151	2	4	2	1	3	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	81	
152	2	4	1	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	82	
153	2	2	1	1	4	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	83	
154	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	1	2	1	4	2	3	2	1	74	
155	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
156	1	1	2	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
157	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	75	
158	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	64	
159	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	4	3	3	3	1	80	
160	3	4	2	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	4	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	74	
161	3	3	2	2	3	1	4	2	1	1	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	1	2	2	77	
162	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	84	
163	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	74	
164	3	4	3	2	3	2	4	2	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	3	80	
165	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	82	
166	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	71	
167	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	73	
168	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	74	
169	2	2	2	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	50	
170	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	2	79	
171	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	47	
172	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	83	
173	4	4	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	81	

174	3	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	61	
175	2	2	2	1	2	1	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	1	3	2	80	
176	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	78	
177	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	87	
178	4	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
179	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	49	
180	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	83	
181	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	58
182	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	76	
183	1	2	2	2	4	1	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	73	
184	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	68	
185	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	59
186	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79
187	3	3	1	2	4	1	4	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	69
188	4	4	2	2	4	3	2	2	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	85	
189	4	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	78	
190	2	3	2	1	2	1	4	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65
191	3	3	4	1	4	1	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	89	
192	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	59	
193	2	2	2	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	49	
194	3	3	3	2	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	100	
195	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	72	
196	2	2	2	2	2	2	3	1	4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	64
197	3	3	3	1	4	3	4	2	4	1	1	4	3	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	1	2	1	4	3	1	3	4	86	
198	4	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71

199	2	4	2	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	60
200	2	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	4	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	2	57	
201	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	80	
202	2	3	2	2	4	1	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	77
203	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
204	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	57
205	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	58
206	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	73
207	3	2	2	2	3	1	4	2	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	79
208	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	77
209	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	91
210	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	58
211	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	79
212	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	82
213	2	2	2	2	3	2	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
214	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	53
215	2	3	2	1	2	1	4	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	53
216	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	72
217	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	82
218	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	4	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	69
219	3	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	62
220	4	3	3	2	2	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	75
221	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	1	1	1	3	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	2	1	83
222	2	4	3	3	4	2	4	3	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	93
223	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	63

249	2	2	2	2	3	2	3	2	4	1	1	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	73
250	4	3	2	2	3	3	4	2	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	76	
251	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	80	
252	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	77	
253	3	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	59	
254	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	4	3	2	1	3	2	3	1	68	
255	3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	68	
256	3	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	76	
257	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	84	
258	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	74	
259	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	68	
260	3	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	61	
261	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	81	
262	2	2	2	2	3	1	4	2	4	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
263	3	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	57	
264	3	3	1	1	2	1	2	2	4	2	1	4	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	55	
265	4	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	72	
266	4	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	75	
267	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	84	
268	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	62	
269	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	69	
270	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	71	
271	2	2	2	3	4	1	4	2	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	60	
272	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	75	
273	3	3	1	1	3	1	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	73	

274	4	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	83
275	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	78
276	3	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	61	
277	4	4	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	73	
278	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	73	
279	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	81	
280	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	59
Jumlah	799	872	603	548	735	515	856	539	839	595	598	843	715	808	629	631	625	608	636	594	564	589	617	579	637	626	671	684	706	683	653	20597	
Rata2	2,9	3,1	2,2	2	2,6	1,8	3,1	1,9	3	2,1	2,1	3	2,6	2,9	2,2	2,25	2,2	2,2	2,3	2,1	2	2,1	2,2	2,07	2,3	2,2	2,4	2,4	2,5	2,4	2,33	73,56	

Kompensasi Finansial											
responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL SKOR
1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	4	24
2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	30
3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18
4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25
5	2	1	2	1	1	1	3	3	1	3	18
6	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	27
7	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	15
8	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	17
9	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	17
10	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	16
11	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	21
12	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	15
13	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	19
14	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22
15	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	18
16	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	18
17	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	21
18	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	27
19	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	23
20	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	25
21	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	19
22	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	21
23	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	17
24	2	3	3	1	3	2	3	2	1	3	23
25	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22
26	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	24
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22
29	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	22
30	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	14
31	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	19
32	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	17
33	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	19
34	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	25
35	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	15

36	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22
37	2	2	3	1	2	1	3	1	2	3	20
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22
39	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	25
40	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	18
41	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	17
42	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	18
43	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	16
44	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	12
45	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	20
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12
47	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	15
48	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	21
49	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	17
50	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18
51	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	18
52	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	20
53	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	24
54	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
55	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
56	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	23
57	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
58	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	24
59	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	14
60	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
61	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23
62	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	20
63	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	17
64	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
65	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
66	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	21
67	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	24
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	24
70	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
71	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	18
72	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	23
73	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	24
74	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	17
75	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	39
76	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12

77	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12
78	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	14
79	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	16
80	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	17
81	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	18
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	17
84	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	15
85	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22
86	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	17
87	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	16
88	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12
89	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	18
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	23
92	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	15
93	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	18
94	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12
95	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	15
96	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	34
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
98	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	16
101	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
102	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	17
103	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	13
104	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	13
105	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	16
106	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	21
107	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	15
108	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	16
109	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	21
110	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	23
111	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	12
112	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22
113	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
114	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	25
115	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	20
116	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	14
117	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	18

118	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	14
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	13
120	2	2	3	2	2	3	1	3	3	1	22
121	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	15
122	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
123	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	18
124	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15
125	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	21
126	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	20
127	2	2	3	1	2	1	4	2	3	4	24
128	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	23
129	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	23
130	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	25
131	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24
132	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24
133	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	27
134	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
135	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22
136	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
137	3	2	4	3	2	1	2	3	1	4	25
138	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11
139	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	16
140	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22
141	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	21
142	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	20
143	3	2	4	1	2	1	2	1	2	3	21
144	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22
145	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	17
146	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	17
147	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	16
148	2	2	3	1	2	2	2	1	4	4	23
149	3	1	2	1	1	2	2	3	3	2	20
150	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	20
151	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	19
152	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	20
153	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	16
154	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3	18
155	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
156	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12
157	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25
158	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	16

159	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	23
160	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	21
161	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	16
162	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
163	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	20
164	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	20
165	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	15
166	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	16
167	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	19
168	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	19
169	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
170	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22
171	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	20
172	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	12
173	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	21
174	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	21
175	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	28
176	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	22
177	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	22
178	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26
179	3	2	4	2	2	1	1	3	2	1	21
180	1	1	1	2	1	2	1	4	4	1	18
181	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	19
182	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	23
183	2	2	4	1	2	3	3	3	2	1	23
184	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	13
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
186	2	3	3	2	3	3	2	1	3	1	23
187	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	25
188	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	27
189	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	25
190	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	19
191	1	1	4	2	1	4	2	2	3	3	23
192	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	15
193	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	24
194	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	41
195	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
196	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	26
197	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
198	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18
199	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	18

200	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	19
201	2	1	3	1	1	2	2	1	1	3	17
202	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	19
203	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
204	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
205	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	26
206	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	23
207	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	22
208	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	18
209	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
210	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
211	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	20
212	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	27
213	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22
214	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	21
215	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	15
216	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	26
217	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	20
218	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	24
219	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26
220	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
221	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	23
222	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	26
223	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	26
224	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	18
225	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	21
226	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	28
227	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	22
228	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	14
229	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	14
230	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	31
231	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25
232	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23
233	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	23
234	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	25
235	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	24
236	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	18
237	1	2	3	2	4	2	3	2	1	2	22
238	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25
239	1	1	4	2	3	1	2	2	2	2	20
240	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	24

241	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28
242	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	18
243	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
244	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	27
245	3	3	3	1	4	2	1	1	1	3	22
246	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	20
247	2	2	3	2	4	1	3	3	1	3	24
248	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	21
249	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	26
250	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	25
251	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	15
252	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22
253	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
254	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	24
255	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22
256	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	19
257	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	15
258	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	17
259	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	22
260	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	22
261	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	25
262	2	2	4	2	4	2	2	2	3	1	24
263	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	21
264	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	28
265	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	21
266	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	15
267	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	23
268	3	2	1	2	3	4	1	1	4	2	23
269	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	20
270	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	15
271	3	2	3	2	3	1	3	1	4	3	25
272	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
273	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	28
274	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	25
275	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	22
276	2	1	2	2	3	1	4	2	2	3	22
277	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	20
278	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	25
279	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	20
280	2	2	2	2	1	4	3	4	4	2	26

Jumlah	566	531	702	482	591	520	623	583	606	652	5856
Rata2	2,02	1,896	2,5	1,72	2,11	1,86	2,2	2,1	2,2	2,33	20,91428571

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

38	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	38
39	3	3	2	3	4	3	3	1	3	1	2	1	2	31
40	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	32
41	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	18
42	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	22
43	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	31
44	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	24
45	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	35
46	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	30
47	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	23
48	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	25
49	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	32
50	4	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	24
51	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	27
52	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29
53	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	31
54	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	28
55	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	39
56	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	30
57	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	25
58	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	36
59	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	26
60	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	31
61	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	30
62	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	28
63	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	20
64	2	3	4	3	1	1	2	3	2	2	2	1	3	29
65	3	2	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	34
66	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	33
67	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	31
68	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	19
69	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	32
70	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	18
71	2	2	2	2	3	1	3	1	1	3	4	2	3	29
72	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28
73	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	34
74	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	36
75	3	3	2	1	3	3	4	4	1	3	4	3	4	38
76	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	20
77	3	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	28
78	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	20

79	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	25
80	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	30
81	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24
82	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	20
83	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	31
84	4	3	3	1	3	1	4	3	1	2	3	2	1	31
85	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	39
86	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	25
87	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	25
88	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	18
89	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	33
90	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	20
91	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	32
92	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	21
93	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	34
94	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	19
95	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	4	26
96	4	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	37
97	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	32
98	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	21
99	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	22
100	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	29
101	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	29
102	3	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	29
103	4	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	26
104	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
105	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	23
106	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	26
107	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	30
108	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	27
109	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	25
110	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
111	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	20
112	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	29
113	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	16
114	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	27
115	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	31
116	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	26
117	3	2	2	2	4	1	2	2	1	1	2	3	3	28
118	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	24
119	4	1	4	1	4	1	4	2	2	1	4	1	1	30

120	3	3	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	23
121	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	3	28
122	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
123	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	31
124	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	31
125	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	29
126	4	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	34
127	3	3	4	4	4	2	4	2	1	3	2	2	2	36
128	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	29
129	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	27
130	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	30
131	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	32
132	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	31
133	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	35
134	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	29
135	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	26
136	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	28
137	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	2	41
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
139	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	23
140	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	29
141	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28
142	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28
143	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	31
144	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	28
145	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	3	28
146	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	28
147	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	22
148	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	33
149	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	37
150	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	29
151	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	27
152	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	28
153	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	26
154	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	29
155	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
156	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
157	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	28
158	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	26
159	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28
160	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28

161	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	24
162	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	32
163	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	30
164	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	30
165	1	3	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	28
166	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	33
167	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	24
168	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	26
169	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
170	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	30
171	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	32
172	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	21
173	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	30
174	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30
175	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	34
176	3	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	23
177	3	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	24
178	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	34
179	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	21
180	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	17
181	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	28
182	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	35
183	3	4	1	3	2	3	1	4	3	1	3	3	2	33
184	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	16
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
186	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	23
187	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	34
188	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	1	28
189	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	35
190	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	27
191	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	33
192	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	33
193	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	33
194	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	20
195	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	19
196	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	28
197	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	18
198	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
199	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	1	26
200	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	26
201	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	25

202	3	4	2	3	3	1	3	2	2	1	2	1	1	28
203	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
204	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	28
205	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	36
206	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	34
207	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	26
208	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	33
209	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	28
210	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	29
211	3	2	1	1	3	4	3	2	2	3	3	3	1	31
212	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	33
213	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	37
214	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	33
215	2	3	3	2	1	2	1	4	3	1	1	1	2	26
216	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	40
217	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	2	2	3	30
218	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	28
219	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	34
220	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	26
221	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	29
222	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	35
223	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	34
224	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	21
225	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	25
226	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	32
227	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	32
228	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	19
229	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
230	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	38
231	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	33
232	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	27
233	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	28
234	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	24
235	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	31
236	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	24
237	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	31
238	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	31
239	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	25
240	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	30
241	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	46
242	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	58

243	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	33
244	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	32
245	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	26
246	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	26
247	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	28
248	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	37
249	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	32
250	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	35
251	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	18
252	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
253	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	50
254	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	26
255	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	29
256	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	26
257	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	26
258	3	4	1	1	2	4	2	2	2	1	2	3	3	30
259	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	32
260	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	27
261	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	37
262	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29
263	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	50
264	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	37
265	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	32
266	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	27
267	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	31
268	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	22
269	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	23
270	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	29
271	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
272	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29
273	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	31
274	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	36
275	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	30
276	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	32
277	3	3	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	29
278	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	33
279	3	3	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	24
280	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
Jumlah	697	737	601	613	750	581	617	583	546	568	594	591	624	8102
Rata2	2,489	2,632	2,146	2,189	2,679	2,075	2,204	2,082	1,95	2,029	2,121	2,111	2,229	28,93571429

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia (Tahun)	Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)
1	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
2	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
3	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
4	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
5	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
6	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
7	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
8	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
9	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
10	17 Tahun - 20 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	2 Tahun
11	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
12	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
13	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
14	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
15	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
16	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
17	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
18	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
19	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
20	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	2 Tahun
21	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
22	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
23	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
24	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
25	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	Strata 1	< 1 Tahun
26	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
27	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
28	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
29	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
30	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
31	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
32	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
33	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	Diploma	2 Tahun

34	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
35	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
36	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
37	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
38	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
39	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMP/Sederajat	1 Tahun
40	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
41	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
42	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
43	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
44	17 Tahun - 20 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
45	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
46	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
47	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	1 Tahun
48	17 Tahun - 20 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
49	17 Tahun - 20 Tahun	Perempuan	Diploma	< 1 Tahun
50	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
51	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
52	17 Tahun - 20 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
53	17 Tahun - 20 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
54	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
55	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
56	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
57	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
58	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
59	17 Tahun - 20 Tahun	Perempuan	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
60	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
61	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	1 Tahun
62	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
63	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	Diploma	< 1 Tahun
64	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
65	31 Tahun - 35 Tahun	Perempuan	SD/Sederajat	< 1 Tahun
66	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
67	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
68	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
69	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
70	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
71	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
72	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun

73	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
74	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
75	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
76	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
77	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
78	31 Tahun - 35 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
79	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
80	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
81	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
82	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
83	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
84	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
85	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
86	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
87	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
88	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
89	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
90	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
91	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
92	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 2	< 1 Tahun
93	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
94	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
95	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
96	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
97	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
98	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
99	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SD/Sederajat	< 1 Tahun
100	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
101	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
102	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
103	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
104	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
105	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SD/Sederajat	< 1 Tahun
106	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
107	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
108	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
109	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
110	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
111	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun

112	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
113	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
114	17 Tahun - 20 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
115	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
116	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
117	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
118	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
119	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
120	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
121	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
122	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
123	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
124	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
125	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
126	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
127	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
128	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
129	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
130	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
131	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
132	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
133	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
134	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
135	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
136	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
137	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
138	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
139	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
140	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SD/Sederajat	< 1 Tahun
141	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
142	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMP/Sederajat	1 Tahun
143	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
144	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
145	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
146	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
147	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	Strata 1	< 1 Tahun
148	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	Diploma	1 Tahun
149	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
150	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun

151	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
152	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
153	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
154	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
155	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
156	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
157	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SD/Sederajat	2 Tahun
158	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
159	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
160	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
161	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	1 Tahun
162	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
163	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
164	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
165	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
166	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
167	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
168	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
169	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
170	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
171	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
172	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
173	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
174	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
175	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	2 Tahun
176	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
177	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
178	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SD/Sederajat	< 1 Tahun
179	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
180	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
181	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
182	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
183	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
184	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
185	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
186	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	2 Tahun
187	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
188	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
189	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun

190	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
191	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
192	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
193	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
194	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
195	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMP/Sederajat	2 Tahun
196	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
197	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
198	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
199	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	1 Tahun
200	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
201	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
202	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
203	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
204	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
205	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
206	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
207	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SD/Sederajat	1 Tahun
208	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	< 1 Tahun
209	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMP/Sederajat	2 Tahun
210	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
211	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
212	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
213	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
214	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
215	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
216	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
217	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
218	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
219	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
220	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
221	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
222	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
223	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
224	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
225	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
226	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
227	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
228	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun

229	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
230	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
231	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 tahun
232	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
233	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
234	31 Tahun - 35 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
235	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	< 1 Tahun
236	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
237	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
238	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
239	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
240	17 Tahun - 20 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 tahun
241	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
242	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	Diploma	< 1 Tahun
243	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
244	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
245	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
246	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
247	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
248	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
249	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
250	> 35 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
251	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	Strata 1	< 1 Tahun
252	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	2 Tahun
253	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
254	> 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
255	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
256	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
257	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
258	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
259	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
260	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
261	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
262	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	1 Tahun
263	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
264	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
265	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
266	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
267	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun

268	21 Tahun - 25 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
269	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
270	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
271	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	Strata 1	< 1 Tahun
272	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
273	26 Tahun - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
274	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
275	31 Tahun - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
276	26 Tahun - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK Sederajat	2 Tahun
277	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
278	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
279	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun
280	21 Tahun - 25 Tahun	Laki-Laki	SMA/SMK Sederajat	< 1 Tahun

DATA KATEGORISASI

No	Kepuasan_Kerja	KTG	Kompensasi_Finansial	KTG	Stres_Kerja	KTG
1	96	Sedang	24	Sedang	40	Sedang
2	89	Sedang	30	Sedang	30	Rendah
3	77	Sedang	18	Rendah	31	Sedang
4	74	Sedang	25	Sedang	40	Sedang
5	61	Rendah	18	Rendah	34	Sedang
6	70	Rendah	27	Sedang	32	Sedang
7	74	Sedang	15	Rendah	28	Rendah
8	69	Rendah	17	Rendah	24	Rendah
9	74	Sedang	17	Rendah	26	Rendah
10	82	Sedang	16	Rendah	22	Rendah
11	78	Sedang	21	Rendah	38	Sedang
12	78	Sedang	15	Rendah	24	Rendah
13	88	Sedang	19	Rendah	29	Rendah
14	80	Sedang	22	Rendah	32	Sedang
15	70	Rendah	18	Rendah	26	Rendah
16	54	Rendah	18	Rendah	20	Rendah
17	89	Sedang	21	Rendah	32	Sedang
18	92	Sedang	27	Sedang	38	Sedang
19	85	Sedang	23	Rendah	25	Rendah
20	72	Rendah	25	Sedang	32	Sedang
21	112	Sedang	19	Rendah	26	Rendah
22	78	Sedang	21	Rendah	27	Rendah
23	78	Sedang	17	Rendah	22	Rendah
24	100	Sedang	23	Rendah	34	Sedang
25	65	Rendah	22	Rendah	27	Rendah
26	75	Sedang	24	Sedang	30	Rendah
27	68	Rendah	20	Rendah	31	Sedang
28	74	Sedang	22	Rendah	31	Sedang
29	69	Rendah	22	Rendah	33	Sedang
30	73	Sedang	14	Rendah	24	Rendah
31	76	Sedang	19	Rendah	29	Rendah
32	78	Sedang	17	Rendah	37	Sedang
33	64	Rendah	19	Rendah	36	Sedang
34	81	Sedang	25	Sedang	34	Sedang

35	72	Rendah	15	Rendah	26	Rendah
36	84	Sedang	22	Rendah	36	Sedang
37	72	Rendah	20	Rendah	36	Sedang
38	91	Sedang	22	Rendah	38	Sedang
39	56	Rendah	25	Sedang	31	Sedang
40	74	Sedang	18	Rendah	32	Sedang
41	64	Rendah	17	Rendah	18	Rendah
42	85	Sedang	18	Rendah	22	Rendah
43	74	Sedang	16	Rendah	31	Sedang
44	87	Sedang	12	Rendah	24	Rendah
45	98	Sedang	20	Rendah	35	Sedang
46	86	Sedang	12	Rendah	30	Rendah
47	85	Sedang	15	Rendah	23	Rendah
48	90	Sedang	21	Rendah	25	Rendah
49	80	Sedang	17	Rendah	32	Sedang
50	77	Sedang	18	Rendah	24	Rendah
51	56	Rendah	18	Rendah	27	Rendah
52	74	Sedang	20	Rendah	29	Rendah
53	63	Rendah	24	Sedang	31	Sedang
54	75	Sedang	21	Rendah	28	Rendah
55	50	Rendah	25	Sedang	39	Sedang
56	64	Rendah	23	Rendah	30	Rendah
57	80	Sedang	22	Rendah	25	Rendah
58	86	Sedang	24	Sedang	36	Sedang
59	43	Rendah	14	Rendah	26	Rendah
60	64	Rendah	22	Rendah	31	Sedang
61	53	Rendah	23	Rendah	30	Rendah
62	40	Rendah	20	Rendah	28	Rendah
63	79	Sedang	17	Rendah	20	Rendah
64	101	Sedang	38	Tinggi	29	Rendah
65	84	Sedang	22	Rendah	34	Sedang
66	75	Sedang	21	Rendah	33	Sedang
67	76	Sedang	24	Sedang	31	Sedang
68	132	Tinggi	40	Tinggi	19	Rendah
69	63	Rendah	24	Sedang	32	Sedang
70	121	Tinggi	38	Tinggi	18	Rendah
71	70	Rendah	18	Rendah	29	Rendah
72	69	Rendah	23	Rendah	28	Rendah
73	76	Sedang	24	Sedang	34	Sedang

74	73	Sedang	17	Rendah	36	Sedang
75	94	Sedang	39	Tinggi	38	Sedang
76	84	Sedang	12	Rendah	20	Rendah
77	60	Rendah	12	Rendah	28	Rendah
78	75	Sedang	14	Rendah	20	Rendah
79	68	Rendah	16	Rendah	25	Rendah
80	65	Rendah	17	Rendah	30	Rendah
81	60	Rendah	18	Rendah	24	Rendah
82	140	Tinggi	40	Tinggi	20	Rendah
83	71	Rendah	17	Rendah	31	Sedang
84	91	Sedang	15	Rendah	31	Sedang
85	68	Rendah	22	Rendah	39	Sedang
86	78	Sedang	17	Rendah	25	Rendah
87	79	Sedang	16	Rendah	25	Rendah
88	55	Rendah	12	Rendah	18	Rendah
89	58	Rendah	18	Rendah	33	Sedang
90	103	Sedang	40	Tinggi	20	Rendah
91	78	Sedang	23	Rendah	32	Sedang
92	67	Rendah	15	Rendah	21	Rendah
93	63	Rendah	18	Rendah	34	Sedang
94	57	Rendah	12	Rendah	19	Rendah
95	68	Rendah	15	Rendah	26	Rendah
96	84	Sedang	34	Sedang	37	Sedang
97	68	Rendah	21	Rendah	32	Sedang
98	37	Rendah	19	Rendah	21	Rendah
99	123	Tinggi	40	Tinggi	22	Rendah
100	81	Sedang	16	Rendah	29	Rendah
101	88	Sedang	21	Rendah	29	Rendah
102	63	Rendah	17	Rendah	29	Rendah
103	65	Rendah	13	Rendah	26	Rendah
104	80	Sedang	13	Rendah	17	Rendah
105	75	Sedang	16	Rendah	23	Rendah
106	79	Sedang	21	Rendah	26	Rendah
107	60	Rendah	15	Rendah	30	Rendah
108	71	Rendah	16	Rendah	27	Rendah
109	88	Sedang	21	Rendah	25	Rendah
110	71	Rendah	23	Rendah	26	Rendah
111	58	Rendah	12	Rendah	20	Rendah
112	85	Sedang	22	Rendah	29	Rendah

113	100	Sedang	35	Sedang	16	Rendah
114	57	Rendah	25	Sedang	27	Rendah
115	77	Sedang	20	Rendah	31	Sedang
116	89	Sedang	14	Rendah	26	Rendah
117	58	Rendah	18	Rendah	28	Rendah
118	74	Sedang	14	Rendah	24	Rendah
119	54	Rendah	13	Rendah	30	Rendah
120	68	Rendah	22	Rendah	23	Rendah
121	88	Sedang	15	Rendah	28	Rendah
122	83	Sedang	21	Rendah	28	Rendah
123	56	Rendah	18	Rendah	31	Sedang
124	69	Rendah	15	Rendah	31	Sedang
125	88	Sedang	21	Rendah	29	Rendah
126	62	Rendah	20	Rendah	34	Sedang
127	72	Rendah	24	Sedang	36	Sedang
128	67	Rendah	23	Rendah	29	Rendah
129	56	Rendah	23	Rendah	27	Rendah
130	60	Rendah	25	Sedang	30	Rendah
131	70	Rendah	24	Sedang	32	Sedang
132	73	Sedang	24	Sedang	31	Sedang
133	59	Rendah	27	Sedang	35	Sedang
134	71	Rendah	23	Rendah	29	Rendah
135	88	Sedang	22	Rendah	26	Rendah
136	73	Sedang	21	Rendah	28	Rendah
137	54	Rendah	25	Sedang	41	Sedang
138	45	Rendah	11	Rendah	13	Rendah
139	79	Sedang	16	Rendah	23	Rendah
140	72	Rendah	22	Rendah	29	Rendah
141	43	Rendah	21	Rendah	28	Rendah
142	72	Rendah	20	Rendah	28	Rendah
143	74	Sedang	21	Rendah	31	Sedang
144	77	Sedang	22	Rendah	28	Rendah
145	79	Sedang	17	Rendah	28	Rendah
146	50	Rendah	17	Rendah	28	Rendah
147	58	Rendah	16	Rendah	22	Rendah
148	84	Sedang	23	Rendah	33	Sedang
149	64	Rendah	20	Rendah	37	Sedang
150	75	Sedang	20	Rendah	29	Rendah
151	81	Sedang	19	Rendah	27	Rendah

152	82	Sedang	20	Rendah	28	Rendah
153	83	Sedang	16	Rendah	26	Rendah
154	74	Sedang	18	Rendah	29	Rendah
155	70	Rendah	21	Rendah	27	Rendah
156	69	Rendah	12	Rendah	17	Rendah
157	75	Sedang	25	Sedang	28	Rendah
158	64	Rendah	16	Rendah	26	Rendah
159	80	Sedang	23	Rendah	28	Rendah
160	74	Sedang	21	Rendah	28	Rendah
161	77	Sedang	16	Rendah	24	Rendah
162	84	Sedang	25	Sedang	32	Sedang
163	74	Sedang	20	Rendah	30	Rendah
164	80	Sedang	20	Rendah	30	Rendah
165	82	Sedang	15	Rendah	28	Rendah
166	71	Rendah	16	Rendah	33	Sedang
167	73	Sedang	19	Rendah	24	Rendah
168	74	Sedang	19	Rendah	26	Rendah
169	50	Rendah	10	Rendah	13	Rendah
170	79	Sedang	22	Rendah	30	Rendah
171	47	Rendah	20	Rendah	32	Sedang
172	83	Sedang	12	Rendah	21	Rendah
173	81	Sedang	21	Rendah	30	Rendah
174	61	Rendah	21	Rendah	30	Rendah
175	80	Sedang	28	Sedang	34	Sedang
176	78	Sedang	22	Rendah	23	Rendah
177	87	Sedang	22	Rendah	24	Rendah
178	88	Sedang	26	Sedang	34	Sedang
179	49	Rendah	21	Rendah	21	Rendah
180	83	Sedang	18	Rendah	17	Rendah
181	58	Rendah	19	Rendah	28	Rendah
182	76	Sedang	23	Rendah	35	Sedang
183	73	Sedang	23	Rendah	33	Sedang
184	68	Rendah	13	Rendah	16	Rendah
185	59	Rendah	10	Rendah	13	Rendah
186	79	Sedang	23	Rendah	23	Rendah
187	69	Rendah	25	Sedang	34	Sedang
188	85	Sedang	27	Sedang	28	Rendah
189	78	Sedang	25	Sedang	35	Sedang
190	65	Rendah	19	Rendah	27	Rendah

191	89	Sedang	23	Rendah	33	Sedang
192	59	Rendah	15	Rendah	33	Sedang
193	49	Rendah	24	Sedang	33	Sedang
194	100	Sedang	41	Tinggi	20	Rendah
195	72	Rendah	10	Rendah	19	Rendah
196	64	Rendah	26	Sedang	28	Rendah
197	86	Sedang	22	Rendah	18	Rendah
198	71	Rendah	18	Rendah	27	Rendah
199	60	Rendah	18	Rendah	26	Rendah
200	57	Rendah	19	Rendah	26	Rendah
201	80	Sedang	17	Rendah	25	Rendah
202	77	Sedang	19	Rendah	28	Rendah
203	87	Sedang	21	Rendah	27	Rendah
204	57	Rendah	21	Rendah	28	Rendah
205	58	Rendah	26	Sedang	36	Sedang
206	73	Sedang	23	Rendah	34	Sedang
207	79	Sedang	22	Rendah	26	Rendah
208	77	Sedang	18	Rendah	33	Sedang
209	91	Sedang	20	Rendah	28	Rendah
210	58	Rendah	21	Rendah	29	Rendah
211	79	Sedang	20	Rendah	31	Sedang
212	82	Sedang	27	Sedang	33	Sedang
213	73	Sedang	22	Rendah	37	Sedang
214	53	Rendah	21	Rendah	33	Sedang
215	53	Rendah	15	Rendah	26	Rendah
216	72	Rendah	26	Sedang	40	Sedang
217	82	Sedang	20	Rendah	30	Rendah
218	69	Rendah	24	Sedang	28	Rendah
219	62	Rendah	26	Sedang	34	Sedang
220	75	Sedang	21	Rendah	26	Rendah
221	83	Sedang	23	Rendah	29	Rendah
222	93	Sedang	26	Sedang	35	Sedang
223	63	Rendah	26	Sedang	34	Sedang
224	53	Rendah	18	Rendah	21	Rendah
225	75	Sedang	21	Rendah	25	Rendah
226	77	Sedang	28	Sedang	32	Sedang
227	77	Sedang	22	Rendah	32	Sedang
228	68	Rendah	14	Rendah	19	Rendah
229	77	Sedang	14	Rendah	22	Rendah

230	83	Sedang	31	Sedang	38	Sedang
231	73	Sedang	25	Sedang	33	Sedang
232	78	Sedang	23	Rendah	27	Rendah
233	79	Sedang	23	Rendah	28	Rendah
234	81	Sedang	25	Sedang	24	Rendah
235	67	Rendah	24	Sedang	31	Sedang
236	71	Rendah	18	Rendah	24	Rendah
237	69	Rendah	22	Rendah	31	Sedang
238	87	Sedang	25	Sedang	31	Sedang
239	80	Sedang	20	Rendah	25	Rendah
240	88	Sedang	24	Sedang	30	Rendah
241	54	Rendah	28	Sedang	46	Sedang
242	43	Rendah	18	Rendah	58	Tinggi
243	70	Rendah	28	Sedang	33	Sedang
244	73	Sedang	27	Sedang	32	Sedang
245	74	Sedang	22	Rendah	26	Rendah
246	78	Sedang	20	Rendah	26	Rendah
247	70	Rendah	24	Sedang	28	Rendah
248	76	Sedang	21	Rendah	37	Sedang
249	73	Sedang	26	Sedang	32	Sedang
250	76	Sedang	25	Sedang	35	Sedang
251	80	Sedang	15	Rendah	18	Rendah
252	77	Sedang	22	Rendah	28	Rendah
253	59	Rendah	25	Sedang	50	Tinggi
254	68	Rendah	24	Sedang	26	Rendah
255	68	Rendah	22	Rendah	29	Rendah
256	76	Sedang	19	Rendah	26	Rendah
257	84	Sedang	15	Rendah	26	Rendah
258	74	Sedang	17	Rendah	30	Rendah
259	68	Rendah	22	Rendah	32	Sedang
260	61	Rendah	22	Rendah	27	Rendah
261	81	Sedang	25	Sedang	37	Sedang
262	63	Rendah	24	Sedang	29	Rendah
263	57	Rendah	21	Rendah	50	Tinggi
264	55	Rendah	28	Sedang	37	Sedang
265	72	Rendah	21	Rendah	32	Sedang
266	75	Sedang	15	Rendah	27	Rendah
267	84	Sedang	23	Rendah	31	Sedang
268	62	Rendah	23	Rendah	22	Rendah

269	69	Rendah	20	Rendah	23	Rendah
270	71	Rendah	15	Rendah	29	Rendah
271	60	Rendah	25	Sedang	41	Sedang
272	75	Sedang	21	Rendah	29	Rendah
273	73	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
274	83	Sedang	25	Sedang	36	Sedang
275	78	Sedang	22	Rendah	30	Rendah
276	61	Rendah	22	Rendah	32	Sedang
277	73	Sedang	20	Rendah	29	Rendah
278	73	Sedang	25	Sedang	33	Sedang
279	81	Sedang	20	Rendah	24	Rendah
280	59	Rendah	26	Sedang	53	Tinggi

HASIL UJI VALIDITAS *CORRECTED-ITEM TOTAL CORRELATION*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan1	70,71	177,785	,348	,914
Kepuasan 2	70,45	178,857	,340	,914
Kepuasan3	71,41	174,981	,612	,910
Kepuasan4	71,60	175,667	,612	,910
Kepuasan5	70,94	177,078	,470	,912
Kepuasan6	71,72	175,320	,608	,910
Kepuasan7	70,50	177,254	,358	,914
Kepuasan8	71,64	175,379	,582	,910
Kepuasan9	70,56	174,154	,395	,914
Kepuasan10	71,44	177,071	,487	,912
Kepuasan11	71,43	175,736	,551	,911
Kepuasan12	70,55	180,557	,301	,914
Kepuasan13	71,01	180,566	,419	,913
Kepuasan14	70,68	179,267	,374	,913
Kepuasan15	71,31	177,263	,542	,911
Kepuasan16	71,31	178,092	,446	,912
Kepuasan17	71,33	174,100	,544	,911
Kepuasan18	71,39	178,454	,399	,913
Kepuasan19	71,29	174,780	,542	,911
Kepuasan20	71,44	173,817	,591	,910
Kepuasan21	71,55	174,535	,646	,909
Kepuasan22	71,46	172,873	,662	,909
Kepuasan23	71,36	174,431	,610	,910
Kepuasan24	71,49	176,201	,481	,912
Kepuasan25	71,29	178,112	,458	,912

Kepuasan26	71,33	176,285	,569	,911
Kepuasan27	71,16	175,335	,529	,911
Kepuasan28	71,12	177,997	,479	,912
Kepuasan29	71,04	177,615	,407	,913
Kepuasan30	71,12	178,322	,476	,912
Kepuasan31	71,23	177,976	,430	,912

Correlations

		KEPUASAN KERJA
Kepuasan1	Pearson Correlation	.412**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	280
Kepuasan 2	Pearson Correlation	.399**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	280
Kepuasan3	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	280
Kepuasan4	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	280
Kepuasan5	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	280
Kepuasan6	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	280

Kepuasan7	Pearson	.422**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan8	Pearson	.619**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan9	Pearson	.467**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan10	Pearson	.531**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan11	Pearson	.591**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan12	Pearson	.356**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan13	Pearson	.457**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan14	Pearson	.425**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan15	Pearson	.579**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan16	Pearson	.491**

	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan17	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan18	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan19	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan20	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan21	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan22	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan23	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan24	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan25	Pearson Correlation	.502**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan26	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan27	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan28	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan29	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan30	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kepuasan31	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	280

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi1	18,89	22,770	,672	,842
Kompensasi2	19,02	22,261	,785	,834
Kompensasi3	18,41	23,855	,463	,860
Kompensasi4	19,19	22,637	,761	,836
Kompensasi5	18,80	22,868	,565	,851
Kompensasi6	19,06	22,936	,632	,845
Kompensasi7	18,69	24,222	,465	,859
Kompensasi8	18,83	23,689	,513	,855
Kompensasi9	18,75	23,443	,504	,856
Kompensasi10	18,59	23,806	,451	,861

Correlations

		KOMPENSASI FINANSIAL
Kompensasi1	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	280
Kompensasi2	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	280
Kompensasi3	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	280
Kompensasi4	Pearson Correlation	.814**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kompensasi5	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kompensasi6	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kompensasi7	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kompensasi8	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kompensasi9	Pearson Correlation	.618**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Kompensasi10	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	280

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres1	26,45	33,732	,478	,842
Stres2	26,30	33,574	,427	,845
Stres3	26,79	33,264	,493	,841
Stres4	26,75	33,344	,469	,843
Stres5	26,26	33,181	,333	,856
Stres6	26,86	33,389	,466	,843
Stres7	26,73	32,469	,510	,840
Stres8	26,85	31,401	,636	,831
Stres9	26,99	32,523	,619	,834
Stres10	26,91	31,877	,676	,830
Stres11	26,81	31,944	,620	,833
Stres12	26,83	32,539	,541	,838
Stres13	26,71	34,000	,407	,846

Correlations

		STRES KERJA
Stres1	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Stres2	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Stres3	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280
Stres4	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	280

Stres5	Pearson	.475**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres6	Pearson	.560**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres7	Pearson	.608**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres8	Pearson	.714**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres9	Pearson	.688**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres10	Pearson	.739**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres11	Pearson	.695**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres12	Pearson	.628**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
Stres13	Pearson	.506**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
STRES KERJA	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	280

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	31

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	13

LAMPIRAN. DESKRIPTIF EMPIRIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI FINANSIAL	280	10	41	20.91	5.317
STRES KERJA	280	13	58	28.94	6.179
KEPUASAN KERJA	280	37	140	73.56	13.714
Valid N (listwise)	280				

LAMPIRAN. DESKRIPTIF HIPOTETIK

KOMPENSASI FINANSIAL

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	209	74.6	74.6	74.6
	Sedang	63	22.5	22.5	97.1
	Tinggi	8	2.9	2.9	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

STRES KERJA

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	174	62.1	62.1	62.1
	Sedang	102	36.4	36.4	98.6
	Tinggi	4	1.4	1.4	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	120	42.9	42.9	42.9
	Sedang	156	55.7	55.7	98.6
	Tinggi	4	1.4	1.4	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

LAMPIRAN. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		280
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.00789974
	Absolute	.054
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN. MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	65.497	3.940		16.623	.000		
¹ KOMPENSASI FINANSIAL	1.257	.143	.487	8.819	.000	.906	1.103
STRES KERJA	-.630	.123	-.284	-5.134	.000	.906	1.103

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

LAMPIRAN HETEROKEDATISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.047	2.516		4.391	.000
KOMPENSASI FINANSIAL	.056	.091	.039	.617	.538
STRES KERJA	-.104	.078	-.084	-1.331	.184

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN. LINIERITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * KOMPENSASI FINANSIAL	(Combined)	19128.938	26	735.728	5.582	.000
	Between Groups					
	Linearity	8415.509	1	8415.509	63.853	.000
	Deviation from Linearity	10713.429	25	428.537	3.252	.000
	Within Groups	33344.030	253	131.795		
Total	52472.968	279				

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * STRES KERJA	(Combined)	10352.842	30	345.095	2.040	.002
	Between Groups					
	Linearity	949.625	1	949.625	5.614	.019
	Deviation from Linearity	9403.217	29	324.249	1.917	.004
	Within Groups	42120.125	249	169.157		
Total	52472.968	279				

LAMPIRAN. REGERSI LINIER BERGANDA

KOEFISIEN DETERMINASI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI FINANSIAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,160	,157	12,58889

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8415,509	1	8415,509	53,101	,000 ^b
	Residual	44057,458	278	158,480		
	Total	52472,968	279			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,958	3,058		16,988	,000
	KOMPENSASI FINANSIAL	1,033	,142	,400	7,287	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN
KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,136 ^a	,018	,015	13,61175

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965,168	1	965,168	5,209	,023 ^b
	Residual	51507,800	278	185,280		
	Total	52472,968	279			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82,280	3,906		21,065	,000
	STRES KERJA	-,301	,132	-,136	-2,282	,023

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,234	,228	12,046

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12276,712	2	6138,356	42,301	,000 ^b
	Residual	40196,255	277	145,113		
	Total	52472,968	279			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,572	3,941		16,639	,000
	KOMPENSASI FINANSIAL	1,258	,142	,488	8,829	,000
	STRES KERJA	-,633	,123	-,285	-5,158	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

