

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Raziq., & Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. (23), 717 – 725.
- Ahari, et al. (2013). Studying the Relation of Job stress with Job satisfaction and Organizational Productivity among the Telecommunications Employees in Lorestan Province. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Institute of Interdisciplinary Business Research, 5(1)
- Alhamda, S. (2014). The Relationship between Training, Compensation and Employment Promotion with Labor Productivity Employees in Public Health Centre (Puskesmas) of Bukittinggi–West Sumatera, Indonesia. *Global Journal of Biology, Agriculture & Health Sciences*, 3(2), 44-48
- Ali, Warraich, Usman. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*
- Amir, M. T. (2017). *Perilaku organisasi*. (Cetakan pertama). Jakarta:Kencana.
- Andreani, H. (2017). Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1)
- Anthony, P. William, et al. (1996). *Human Resource Management: A Strategic Approach*, Fourth Edition, United States of America
- Aziri, B., (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86.
- Bernardin, H. J., dan Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Managenet: An Experiental Approach*. (13<sup>th</sup> ed). America: McGraw-Hill.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. <sup>Ma</sup>son, OH: South Western – Cengage Learning.
- Mzwenhlanhla, C., & Dlamini. B, I. (2017). Impact of compensation and benefit on job satisfaction, 11(2)
- Chen, Y., dan Tjosvold, D. (2008). *Collectivist Values for Productive Teamwork between Korean and Chinese Employees*. Centre for Asian Pasific Studies Working Paper Series. Retrieved from Lingnan University.
- Columnist, G. (2017). *How Employee Satisfaction Aects Organizational Performance*. [online] <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/06/16/employee-satisfaction-affects-organizational-performance/> [1 November 2018].
- Carry, Cooper., dan Alison, Straw. (2014). *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta : Kesaint Blanc.

- Celen, Ozay., & Cesim Demir. (2010). Factors Affecting Workforce Productivity: The Case of Turkish Military Hospitals. *TODAI'E'S Review of Public Administration*, 4(4), 121-139
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. (13<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Edem M. J., Akpan E. U., & Pepple N. M. (2017). Impact of Workplace Environment of Health Workers. *Occupational Medicine & Health Affairs*, People et al., occup Med Health AFF, 5(2)
- Edison , E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan pertama). Bandung: Alfabeta.
- Ekienabor, E, E. (2016). Impact Of Job Stress On Employees' Produ'tivity And Commitment. *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, 2(5), 124-133.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang : Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. (Cetakan ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilley, A., Gilley, J. W., Quatro, S. A., dan Dixon, P. (2009). *The Praeger Handbook of Human Resource Management*. (Vol 1<sup>st</sup>). London: Greenwood.
- Haenisch, J. P. (2012). Factors Affecting the Productivity of Government Workers. *Creative Commons*. 2(1), 1-7. Retrieved from Sage Journals.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431. <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Hanaysha, J. (2015). Improving Employee Productivity through Work Engagement: Empirical Evidence from Higher Education Sector. *Management Science Letters*, 6, 61-70. Retrieved from Growing Science.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman*. (Cetakan pertama). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Heathfield, S. (2017). *Learn About the Importance of Human Resource Management*. [online]. <https://www.thebalance.com/what-is-the-importance-of-human-resources-management-1917588> [17 Februari 2018].
- Hoboubi, et al. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*,(8), 67-71 <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hunter, Larry W dan Thatcher, Sherry M, B. (2007). Feeling The Heat: Effects of Stress, Commitment and Job Experience on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 50(4).
- Ian, Larkin & Lamar, Pierce. (2015). *Compensation & Employee Misconduct: The Inseparability of Productive and Counterproductive Behavior In Firms*. Cambridge University Press.
- Imtiaz, S., & Ahmad, S. (2009). Impact Of Stress On Employee Productivity, Performance And Turnover; An Important Managerial Issue. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 468-477.
- Ivancevich, J.M. (2010). *Human Resource Management*. (14<sup>th</sup> ed). America: McGraw-Hill.
- Javed, M., Arsalan Khan, M., Yasir, M., Aamir, S. & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, edisi 2 Jakarta: Arcan.
- Jurd, A. (2011). *Public Service Labour Productivity*. UK: Office for National Statistics.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. (Cetak ketiga). Jakarta: PTR Rajagrafindo Persada.
- Kelechi, et al. (2016). The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(8), 40-47.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business and Finance*. 1(1), 38-49. Retrieved from Research Gate.
- Lesamana, R.P.C., dan Widjajani, S. (2015) Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 10(2), 135-146. Retrieved from E-journal Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach* 12<sup>th</sup> Edition. New York : The McGraw – Hill Companies, Inc.

- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2),153-163. Retrieved from Jurnal Manajemen STIE Kesuma Negara Blitar.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Cetakan kedua belas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mansoor et al. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Jornal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50 – 56.
- Mathis,R.LdanJackson,J.H.(2010).*HumanResourceManagement*.(13<sup>th</sup>ed).USA: South-Western Cengage Learning.
- Mayasari, R., Hendratmoko. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinarmas Multifinance diSurakarta. *Graduasi Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 30, 1-10. Retrieved from Portal garuda Indonesian Publication Index.
- Mc Gowan, M. A., Andrews, D., Criscuolo, C., dan Nicoletti, G. (2015). *The Futureof Productivity*. Israel: OECDColleagues.
- Mc Shane dan Glinow,V.(2012).*Organizational Behavior*. NewYork: Mc Graw-Hill. Mondy, R. W., dan Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. (14<sup>th</sup>ed). England: Pearson Education Limited.
- Milkovich, George T.; Newman, Jerry M. (2005). *Compensation*, edisi kedelapan, Mc.Graw Hill.
- Moorhead, G., dan Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. (Edisi sembla ontrol rta: Salemba Empat.
- Mubasher, Hussain,Syed,et al. (2013). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector, *Journal of contemporary research of business*, 5(3), 525-542
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan kepemimpinan Pelayanan*. (1st ed) Gegerkalong Hilir, Bandung: Alfabeta.
- Muguongo, M, M., Muguna, A, T., & Muriithi, D, K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - Count– of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59. doi: 10.11648/j.jhrm.20150306.11
- Ndichu, J. N. (2017). *Effect of Incentives and Reward on Employee Productivity in Small Banks in Kenya: A Case Study of First Community Bank*. United States International University Africa. Retrieved from USIU Africa.
- Neolaka,A.(2014).*MetodePenelitiandanStatistik*.(Cetakanpertama).Bandung:PT RemajaRosdakarya.

- OEDC Manual., (2011). *Measuring Productivity Measurement of Aggregate And InsdustryLevel Productivity Growth*. Paris: Organization for Economic co-operation and development publications.
- Okeke M. N., Ojan Echo., & Oboreh J. C. (2016). Effect of Stress on Employee Productivity. *International Journal of Accounting Research (IJAR)*, 2(11)
- Peshave, M. A., dan Gujarathi, R. (2014). Impact of Employment Adopted by Hotels on Productivity of its Emppoyee: A Comparative Study Between Pune and Hyderabad Cities. *International Journal of Management Research and Review*, 4(11), 1056-1068. Retrieved from IJMRR.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Priyono, dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan pertama).Sidoarjo: Zifatama.
- PT. Pindad Persero (2014). *Law and Regulation*.
- PT. Pindad Persero (2017). *Struktur Organisasi*.
- PT. Pindad Persero (2018). *Tentang Perusahaan*, [Online]. <https://www.pindad.com> [5 Febuari2018].
- Purnama, D. E. (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, 12(1), 62-74. Retrieved from Publikasi Online Universitas Islam Kadiri.
- Purwanegara, D., Sartika, I. D., dan Bangsadikusumah, S. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development) Teori dan Dinamika Prakti*. Bandung: CV Dea Art Pustaka.
- Phusavat, K. (2013). *Productivity Management in an Organization Measurement and Analysis*. (1<sup>st</sup> ed). Bangkok: To Know Press.
- Rachman,T.(2016).*ManajemenSumberDayaPerusahaan*.(Cetakanpertama).Cia wi Bogor: GaliaIndonesia.
- Riaz, Muhammad., Ahmad, N., Riaz, Maryam., Murtaza, Ghulam., Khan, Tayyaba., & Firdous, Hira. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370- 1382.
- Riduwan.,danKuncoro,E.A.(2017).*CaraMenggunakandanMemakaiPathAnalysis (Analisis Jalur)*. (Cetakan ketujuh). Bandung:Alfabeta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearson EducationInc.

- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi enam belas). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ruslan, Rusady. (2003). *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari , F. A. S., Nasir, J., dan Ahmed, W. (2014). Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 3(2), 595-606. Retrieved from IRMBR Journal.
- Saharudin., dan Sulaiman (2016). The Effect of Promotion and Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction and Working Motivation of Employees in The Department of Water and Mineral Resources Energy North Aceh District. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(10), 33-40.
- Salisu, et al. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of Jigawa state of Nigeria. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36:1-15.
- Santoso, T. I., dan Darsin. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Bengkel Honda Semarang Center. *Journal of Management*, 3(3), 1-10. Retrieved from Jurnal Ilmiah Universitas Pandanaran.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salempa Empat.
- Sarwono, J., dan Budiono, H. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel)*. (Cetakan Pertama.). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sauremann, J. (2016). *Performance Measures and Worker Productivity*. [online]. <https://wol.iza.org/uploads/articles/260/pdfs/performance-measures-and-worker-productivity.pdf> [20 Februari 2018].
- Sean, McPheat., (2010). *Managing Stress*. United Kingdom : MTD Training & Ventus Publishing Aps.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. (Cetakan ketiga). Bandung: CV Mandar Maju.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Cetakan keempat). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, 3(2), 77-91 <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v3i2.3612>

- Spector E Paul.(1997). *Application, Assessment, Cause, and Consequences*. USA : Sage Publications, Inc.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarno,E.,Pradhanawati,A.,danFarida,A.(2013).PengaruhKompensasiterhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Estika Pulau Mas Tegal). *DiponegoroJournalofSocialandPolitic*,2(3),1-7.RetrievedfromE-Journal UniversitasDiponegoro.
- Sunjoyo., Setiawan, R.,Carolina, V., Magdalena,N., dan Kurniawan,A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART riset*. (Cetakan Pertama). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. (Cetakan Pertama).Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Jakarta: Kencana.
- Syverson, Chad., (2011). What Determines Productivity. *Journal of Economic Literature* 2011. 49:2, 326–365.
- Tangen, Stefan., (2002). Understanding the concept of Productivity. *Proceedings of the 7th Asia Pacific Industrial Engineering and Management Systems Conference (APIEMS2002)*.
- Trihendradi, C. (2013). *Step by Step IMB SPSS 21: Analisis Dta Statistik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan kedua). Bandung: Pustaka Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardoyo, D, T, W. (2016). The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal of Business and Management*, 11(1), 64-71 <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p64>.
- Ways, Sherry, Burton., (2012). *Feel-Good Spaces: A Guide to Decorating your home for Body, Mind and Spirit*. Washington DC: Wealthy Sistas Publishing House.
- Yamoah, E. E. (2013). Relationship Between Compensation And Employee Productivity. *Singaporean of Journal Business Economics Studies*, 2(1), 110-114.
- Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of*

Human Resource Studies, 3(1), 142-157. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i1.3351>.

Yolanda dan Limah Salbawati. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi Timur)*. Jurnal Manajemen FE-UB P. ISSN: 2338-6584 Vol. 8, No. 2, Oktober 2020.

Yusuf, Noah & Metiboba, Steve. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employee In A Nigerian Work Organization. *Journal Of Sustainable Society*, 1(2), 36-43.

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., dan Griffin, M. (2010). *Business Research Methods* (8<sup>th</sup> ed). Canada: South-Western Cengage Learning.



**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

**LAMPIRAN 1**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Sdr Responden  
di-  
Tempat

Dengan hormat, disampaikan bahwa daftar pernyataan (*questionnaire*) yang kami sebarakan ini adalah dalam rangka penelitian untuk penulisan tesis kami pada Program Strata 2 (S2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Obyek kajian studi **Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)**. Unit analisis adalah karyawan/staf pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan penulisan semata-mata untuk kajian ilmiah dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Olehnya itu, kesediaan Bapak/Ibu/Sdr menyampaikan data dan informasi yang obyektif sangat kami hargai. Kerahasiaan data dari Bapak/Ibu/Sdr menjadi tanggung jawab kami untuk menjaganya.

Demikian penyampaian kami dan atas bantuan, dukungan dan kesediaanya menjawab pertanyaan kami ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 11 September 2023

Hormat kami,

**Hasvia Nabila**

Catatan:

**Alamat Kampus:**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pascasarjana  
Magister Manajemen UNHAS  
Jl. Kandeia Kampus Unhas Baraya No.100, Makassar 90153  
Telp. (0411) 325342-334013. Fax: (0411) 327697  
Email: mmunhas[kandeia@yahoo.com](mailto:kandeia@yahoo.com)

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN)

#### A. Identitas Responden

1. Jabatan Saat Ini : \_\_\_\_\_
2. Jabatan Sebelumnya : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
4. Usia :  < 23 Thn  23-30 Thn  
 31-40 hn  ≥ 41 Thn
5. Pendidikan Terakhir :  SMA/Sederajat  Diploma  
 S1  S2
6. Masa Kerja :  < 5 Thn  5-10 Thn  
 11-15 Thn  >15 Thn

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah semua pernyataan yang diajukan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudar (i)
2. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:  
 STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju.

### 1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berikut adalah pernyataan mengenai kompensasi ( $X_1$ ) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Atas enam pernyataan berikut, Anda diminta untuk memberi penilaian Anda dengan skala 1-5. Dengan keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Apakah gaji yang diterima pegawai setiap bulan sesuai harapannya					
2	Apakah insentif yang diberikan kepada pegawai memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.					
3	Apakah bonus yang diberikan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.					
4	Apakah pendapatan yang diberikan kepada pegawai cukup untuk biaya hidup selama sebulan.					
5	Apakah kompensasi yang diberikan dapat membantu pegawai menjadi lebih baik, seperti liburan, kerja yang fleksibel, dan layanan konsultan.					
6	Apakah tunjangan yang disediakan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sesuai harapan.					

### 2. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Berikut adalah pernyataan mengenai stres kerja ( $X_2$ ) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Atas empat pernyataan berikut, Anda diminta untuk memberi penilaian Anda dengan skala 1-5. Dengan keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kebijakan administratif di tempat kerja sangat rumit.					
2	Saya selalu bekerja dalam tekanan dengan waktu yang singkat.					
3	Saya selalu dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat.					
4	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang tidak nyaman.					

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut adalah pernyataan mengenai kepuasan kerja (Z) karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Atas enam pernyataan berikut, Anda diminta untuk memberi penilaian Anda dengan skala 1-5. Dengan keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Rekan kerja selalu memberikan dukungan dan kerjasama terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi.					
2	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.					
3	Manajemen selalu memperhatikan pekerjaan yang sedang kami kerjakan.					
4	Atasan kami selalu mendukung dan memotivasi pekerjaan yang sedang kami kerjakan.					
5	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja untuk lebih produktif dalam bekerja.					
6	Saya merasa puas karena setiap pegawai ditempatkan pada bagian yang ia kuasai.					

#### 4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berikut adalah pernyataan mengenai produktivitas kerja (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Atas empat pernyataan berikut, Anda diminta untuk memberi penilaian Anda dengan skala 1-5. Dengan keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.					
2	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standart yang sudah ditentukan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.					
3	Setiap hari kerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4	Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kebutuhan yang telah ditetapkan.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.					

## LAMPIRAN 2:

## Tabulasi Responden untuk Kompensasi

No	Kode Responden	Kompensasi ( $X_1$ )						Total	Jumlah Rata2
		P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1.	SQTM	3	5	3	4	4	4	23	3,83
2.	DGAH	5	3	4	4	5	3	24	4,00
3.	BFAA	4	5	4	5	3	5	26	4,33
4.	NMVA	4	5	4	3	4	4	24	4,00
5.	WASB	5	4	3	4	5	4	25	4,17
6.	DIFD	4	5	4	3	5	4	25	4,17
7.	ACVF	4	4	3	3	5	3	22	3,67
8.	NGVG	4	4	4	5	4	4	25	4,17
9.	XBHX	5	4	4	3	3	4	23	3,83
10.	YASJ	5	5	4	4	5	4	27	4,50
11.	GHMD	4	5	5	4	5	3	26	4,33
12.	LGGR	4	3	3	5	5	5	25	4,17
13.	JZBW	5	3	4	4	4	5	25	4,17
14.	INMD	5	4	5	4	5	4	27	4,50
15.	QKMD	5	3	4	5	3	4	24	4,00
16.	YANU	4	4	4	5	4	5	26	4,33
17.	UQXA	5	4	3	5	4	5	26	4,33
18.	TIMC	5	5	4	4	5	4	27	4,50
19.	UGKH	5	5	3	4	4	3	24	4,00
20.	BIAL	5	4	4	5	3	5	26	4,33
21.	EONM	3	4	5	5	5	4	26	4,33
22.	DWKA	4	4	4	5	4	5	26	4,33
23.	IFFG	4	5	3	5	5	4	26	4,33
24.	CBAV	4	5	4	4	4	3	24	4,00
25.	NVDG	4	4	4	3	3	3	21	3,50
26.	XBBC	5	3	5	5	5	4	27	4,50
27.	ASNB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
28.	DMDM	4	3	3	4	4	5	23	3,83
29.	LKRL	4	4	5	5	4	4	26	4,33
30.	ZWMP	4	4	5	4	3	4	24	4,00
31.	IDWN	4	4	3	4	5	3	23	3,83
32.	EKDW	5	5	4	3	5	5	27	4,50
33.	NYUW	4	4	5	4	4	4	25	4,15
34.	RQJA	3	3	5	3	3	3	20	3,33
35.	WTAK	5	5	4	5	5	4	28	4,67
36.	BIFY	5	4	4	4	5	5	27	4,50
37.	POAV	4	5	5	4	3	5	26	4,33
38.	NLLG	5	4	3	5	4	3	24	4,00
39.	XNMB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
40.	ASBB	5	3	4	4	4	5	25	4,17
41.	MDVV	4	3	3	5	5	5	25	4,17
42.	ELFR	5	4	4	5	5	4	27	4,50
43.	WZWC	5	4	5	4	4	5	27	4,50
44.	IDAV	5	3	4	4	5	4	25	4,17
45.	KDZT	5	3	4	3	4	5	24	4,00
46.	NUGX	4	3	3	3	3	4	20	3,33
47.	WOTM	3	5	3	4	4	4	23	3,83
48.	HGAH	5	3	4	4	5	3	24	4,00
49.	ETAA	4	5	4	5	3	5	26	4,33
50.	NMRR	4	5	4	3	4	4	24	4,00
51.	WWQB	5	4	3	4	5	4	25	4,17
52.	DRTD	4	5	4	3	5	4	25	4,17
53.	XCVF	4	4	3	3	5	3	22	3,67
54.	YUVG	4	4	4	5	4	4	25	4,17

55	RTHX	5	4	4	3	3	4	23	3,83
56	EESJ	5	5	4	4	5	4	27	4,50
57	GCMD	4	5	5	4	5	3	26	4,33
58	LZGR	4	3	3	5	5	5	25	4,17
59	JBBW	5	3	4	4	4	5	25	4,17
60	IOMD	5	4	5	4	5	4	27	4,50
61	QJMD	5	3	4	5	3	4	24	4,00
62	YAJU	4	4	4	5	4	5	26	4,33
63	UQCA	5	4	3	5	4	5	26	4,33
64	TIMB	5	5	4	4	5	4	27	4,50
65	UGKL	5	5	3	4	4	3	24	4,00
66	BIAS	5	4	4	5	3	5	26	4,33
67	EPNM	3	4	5	5	5	4	26	4,33
68	DPKA	4	4	4	5	4	5	26	4,33
69	IFIG	4	5	3	5	5	4	26	4,33
70	CKAV	4	5	4	4	4	3	24	4,00
71	NMDG	4	4	4	3	3	3	21	3,50
72	XNBC	5	4	4	5	5	4	27	4,50
73	AGNB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
74	DWDM	4	3	3	4	4	5	23	3,83
75	LQRL	4	4	5	5	4	4	26	4,33
76	ZAMP	4	4	5	4	3	4	24	4,00
77	IOWN	4	4	3	4	5	3	23	3,83
78	YKDW	5	5	4	3	5	5	27	4,50
79	RYUW	4	4	5	4	4	4	25	4,15
80	EQJA	3	4	4	3	3	3	20	3,33
81	WTAO	5	5	4	5	5	4	28	4,67
82	BIFP	5	4	4	4	5	5	27	4,50
83	POAI	4	5	5	4	3	5	26	4,33
84	NLUG	5	4	3	5	4	3	24	4,00
85	XTMB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
86	RSBB	5	3	4	4	4	5	25	4,17



## Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	-.142	-.081	.114	.162	.217 <sup>*</sup>	.458 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.193	.456	.294	.136	.044	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 2	Pearson Correlation	-.142	1	.060	-.105	.117	-.182	.297 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.193		.582	.338	.285	.094	.005
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 3	Pearson Correlation	-.081	.060	1	-.023	-.161	.041	.307 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.456	.582		.837	.139	.707	.004
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 4	Pearson Correlation	.114	-.105	-.023	1	.068	.328 <sup>**</sup>	.557 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.294	.338	.837		.531	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 5	Pearson Correlation	.162	.117	-.161	.068	1	-.120	.434 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.136	.285	.139	.531		.271	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 6	Pearson Correlation	.217 <sup>*</sup>	-.182	.041	.328 <sup>**</sup>	-.120	1	.510 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.044	.094	.707	.002	.271		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.458 <sup>**</sup>	.297 <sup>**</sup>	.307 <sup>**</sup>	.557 <sup>**</sup>	.434 <sup>**</sup>	.510 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.004	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

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

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	7

**LAMPIRAN 3:****Tabulasi Responden untuk Stres Kerja**

No	Kode Responden	Stres Kerja ( $X_2$ )				Total	Jumlah Rata2
		P1	P2	P3	P4		
1.	SQTM	4	4	5	5	18	4,50
2.	DGAH	4	5	5	5	19	4,75
3.	BFAA	5	5	5	5	20	5,00
4.	NMVA	4	5	5	5	19	4,75
5.	WASB	5	5	3	4	17	4,25
6.	DIFD	5	5	5	4	19	4,75
7.	ACVF	4	3	4	4	15	3,75
8.	NGVG	4	5	5	5	19	4,75
9.	XBHX	4	4	4	3	15	3,75
10.	YASJ	4	4	5	5	18	4,50
11.	GHMD	4	5	5	4	18	4,50
12.	LGGR	5	5	5	4	19	4,75
13.	JZBW	5	4	5	4	18	4,50
14.	INMD	4	4	4	5	17	4,25
15.	QKMD	4	4	3	5	16	4,00
16.	YANU	4	5	4	4	17	4,25
17.	UQXA	5	3	5	5	18	4,50
18.	TIMC	4	5	5	5	19	4,75
19.	UGKH	5	3	5	3	16	4,00
20.	BIAL	5	5	4	3	17	4,25
21.	EONM	4	5	4	5	18	4,50
22.	DWKA	4	4	4	5	17	4,25
23.	IFFG	4	5	5	4	18	4,50
24.	CBAV	3	3	5	3	14	3,50
25.	NVDG	4	4	4	3	15	3,75
26.	XBBC	4	4	3	5	16	4,00
27.	ASNB	4	4	4	5	17	4,25
28.	DMDM	3	4	3	4	14	3,50
29.	LKRL	4	5	4	5	18	4,50
30.	ZWMP	5	4	4	5	18	4,50
31.	IDWN	4	5	4	4	17	4,25
32.	EKDW	3	4	5	5	17	4,25
33.	NYUW	5	3	4	5	17	4,25
34.	RQJA	5	3	3	3	14	3,50
35.	WTAK	5	5	4	4	18	4,50
36.	BIFY	5	5	4	4	18	4,50
37.	POAV	4	5	5	5	19	4,75
38.	NLLG	4	5	4	5	18	4,50
39.	XNMB	5	4	4	3	16	4,00
40.	ASBB	4	5	3	5	17	4,25
41.	MDVV	3	5	3	5	16	4,00
42.	ELFR	5	5	4	5	19	4,75
43.	WZWC	5	5	4	4	18	4,50
44.	IDAV	4	5	3	4	16	4,00
45.	KDZT	5	4	3	5	17	4,25
46.	NUGX	4	3	3	5	15	3,75
47.	WOTM	4	4	5	5	18	4,50
48.	HGAH	4	5	5	5	19	4,75
49.	ETAA	5	5	5	5	20	5,00
50.	NMRR	4	5	5	5	19	4,75
51.	WWQB	5	5	3	4	17	4,25
52.	DRTD	5	5	5	4	19	4,75
53.	XCVF	4	3	4	4	15	3,75
54.	YUVG	4	5	5	5	19	4,75
55.	RTHX	4	4	4	3	15	3,75

56	EESJ	4	4	5	5	18	4,50
57	GCMD	4	5	5	4	18	4,50
58	LZGR	5	5	5	4	19	4,75
59	JBBW	5	4	5	4	18	4,50
60	IOMD	4	4	4	5	17	4,25
61	QJMD	4	4	3	5	16	4,00
62	YAJU	4	5	4	4	17	4,25
63	UQCA	5	3	5	5	18	4,50
64	TIMB	4	5	5	5	19	4,75
65	UGKL	5	3	5	3	16	4,00
66	BIAS	5	5	4	3	17	4,25
67	EPNM	4	5	4	5	18	4,50
68	DPKA	4	4	4	5	17	4,25
69	IFIG	4	5	5	4	18	4,50
70	CKAV	3	3	5	3	14	3,50
71	NMDG	4	4	4	3	15	3,75
72	XNBC	4	4	3	5	16	4,00
73	AGNB	4	4	4	5	17	4,25
74	DWDM	3	4	3	4	14	3,50
75	LQRL	4	5	4	5	18	4,50
76	ZAMP	5	4	4	5	18	4,50
77	IOWN	4	5	4	4	17	4,25
78	YKDW	3	4	5	5	17	4,25
79	RYUW	5	3	4	5	17	4,25
80	EQJA	5	3	3	3	14	3,50
81	WTAO	5	5	4	4	18	4,50
82	BIFP	5	5	4	4	18	4,50
83	POAI	4	5	5	5	19	4,75
84	NLUG	4	5	4	5	18	4,50
85	XTMB	5	4	4	3	16	4,00
86	RSBB	4	5	3	5	17	4,25

## Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	.009	.026	-.204	.320**
	Sig. (2-tailed)		.933	.814	.059	.003
	N	86	86	86	86	86
Butir 2	Pearson Correlation	.009	1	.098	.202	.643**
	Sig. (2-tailed)	.933		.369	.063	.000
	N	86	86	86	86	86
Butir 3	Pearson Correlation	.026	.098	1	.049	.575**
	Sig. (2-tailed)	.814	.369		.655	.000
	N	86	86	86	86	86
Butir 4	Pearson Correlation	-.204	.202	.049	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.059	.063	.655		.000
	N	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.320**	.643**	.575**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86

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

## Reliability

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

## LAMPIRAN 4:

## Tabulasi Responden untuk Kepuasan Kerja

No	Kode Responden	Kepuasan Kerja (Z)						Total	Jumlah Rata2
		P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1.	SQTM	4	5	3	4	4	4	24	4,00
2.	DGAH	5	4	4	4	5	3	25	4,17
3.	BFAA	4	5	4	5	3	5	26	4,33
4.	NMVA	4	5	4	3	4	4	24	4,00
5.	WASB	5	4	3	4	5	4	25	4,17
6.	DIFD	4	5	4	3	5	4	25	4,17
7.	ACVF	4	4	3	3	5	3	22	3,67
8.	NGVG	4	4	4	5	4	4	25	4,17
9.	XBHX	5	4	4	3	4	4	24	4,00
10.	YASJ	5	5	4	4	5	4	27	4,50
11.	GHMD	4	5	5	4	5	3	26	4,33
12.	LGGR	4	3	3	5	5	5	25	4,17
13.	JZBW	5	3	4	4	4	5	25	4,17
14.	INMD	5	4	5	4	5	4	27	4,50
15.	QKMD	5	3	4	5	3	4	24	4,00
16.	YANU	4	4	4	5	4	5	26	4,33
17.	UQXA	5	4	3	5	4	5	26	4,33
18.	TIMC	5	5	4	4	5	4	27	4,50
19.	UGKH	5	5	3	4	4	4	25	4,17
20.	BIAL	5	4	4	5	3	5	26	4,33
21.	EONM	3	4	5	5	5	4	26	4,33
22.	DWKA	4	4	4	5	4	5	26	4,33
23.	IFFG	4	5	3	5	5	4	26	4,33
24.	CBAV	4	5	4	4	4	3	24	4,00
25.	NVDG	4	4	4	3	4	3	22	3,67
26.	XBBC	5	3	5	5	5	4	27	4,50
27.	ASNB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
28.	DMDM	4	4	3	4	4	5	24	4,00
29.	LKRL	4	4	5	5	4	4	26	4,33
30.	ZWMP	4	4	5	4	3	4	24	4,00
31.	IDWN	4	4	3	4	5	3	23	3,83
32.	EKDW	5	5	4	3	5	5	27	4,50
33.	NYUW	4	4	5	4	4	4	25	4,15
34.	RQJA	3	3	5	3	3	3	20	3,33
35.	WTAK	5	5	4	5	5	4	28	4,67
36.	BIFY	5	4	4	4	5	5	27	4,50
37.	POAV	4	5	5	4	3	5	26	4,33
38.	NLLG	5	4	3	5	4	3	24	4,00
39.	XNMB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
40.	ASBB	5	3	4	4	4	5	25	4,17
41.	MDVV	4	3	3	5	5	5	25	4,17
42.	ELFR	5	4	4	5	5	4	27	4,50
43.	WZWC	5	4	5	4	4	5	27	4,50
44.	IDAV	5	4	4	4	5	4	26	4,33
45.	KDZT	5	3	4	3	4	5	24	4,00
46.	NUGX	4	3	4	4	3	4	22	3,67
47.	WOTM	3	5	3	4	4	4	23	3,83
48.	HGAH	5	3	4	4	5	3	24	4,00
49.	ETAA	4	5	4	5	3	5	26	4,33
50.	NMRR	4	5	4	3	4	4	24	4,00
51.	WWQB	5	4	3	4	5	4	25	4,17
52.	DRTD	4	5	4	3	5	4	25	4,17
53.	XCVF	4	4	3	3	5	3	22	3,67
54.	YUVG	4	4	4	5	4	4	25	4,17

55	RTHX	5	4	4	3	3	4	23	3,83
56	EESJ	5	5	4	4	5	4	27	4,50
57	GCMD	4	5	5	4	5	3	26	4,33
58	LZGR	4	3	3	5	5	5	25	4,17
59	JBBW	5	3	4	4	4	5	25	4,17
60	IOMD	5	4	5	4	5	4	27	4,50
61	QJMD	5	3	4	5	3	4	24	4,00
62	YAJU	4	4	4	5	4	5	26	4,33
63	UQCA	5	4	3	5	4	5	26	4,33
64	TIMB	5	5	4	4	5	4	27	4,50
65	UGKL	5	5	3	4	4	3	24	4,00
66	BIAS	5	4	4	5	3	5	26	4,33
67	EPNM	3	4	5	5	5	4	26	4,33
68	DPKA	4	4	4	5	4	5	26	4,33
69	IFIG	4	5	3	5	5	4	26	4,33
70	CKAV	4	5	4	4	4	3	24	4,00
71	NMDG	4	4	4	4	4	3	23	3,83
72	XNBC	5	4	4	5	5	4	27	4,50
73	AGNB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
74	DWDM	4	3	3	4	4	5	23	3,83
75	LQRL	4	4	5	5	4	4	26	4,33
76	ZAMP	4	4	5	4	3	4	24	4,00
77	IOWN	4	4	3	4	5	3	23	3,83
78	YKDW	5	5	4	3	5	5	27	4,50
79	RYUW	4	4	5	4	4	4	25	4,15
80	EQJA	3	4	4	4	5	3	20	3,83
81	WTAO	5	5	4	5	5	4	28	4,67
82	BIFP	5	4	4	4	5	5	27	4,50
83	POAI	4	5	5	4	3	5	26	4,33
84	NLUG	5	4	3	5	4	3	24	4,00
85	XTMB	5	4	4	5	4	5	27	4,50
86	RSBB	5	3	4	4	4	5	25	4,17

## Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	-.106	-.125	.054	.085	.238 <sup>*</sup>	.484 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.330	.252	.618	.436	.027	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 2	Pearson Correlation	-.106	1	.013	-.164	.147	-.183	.294 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.330		.904	.131	.177	.092	.006
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 3	Pearson Correlation	-.125	.013	1	-.051	-.197	.016	.261 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.252	.904		.642	.069	.886	.015
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 4	Pearson Correlation	.054	-.164	-.051	1	-.085	.288 <sup>**</sup>	.452 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.618	.131	.642		.434	.007	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 5	Pearson Correlation	.085	.147	-.197	-.085	1	-.243 <sup>*</sup>	.274 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.436	.177	.069	.434		.024	.011
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 6	Pearson Correlation	.238 <sup>*</sup>	-.183	.016	.288 <sup>**</sup>	-.243 <sup>*</sup>	1	.510 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.027	.092	.886	.007	.024		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.484 <sup>**</sup>	.294 <sup>**</sup>	.261 <sup>*</sup>	.452 <sup>**</sup>	.274 <sup>*</sup>	.510 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.015	.000	.011	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

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

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	7

## LAMPIRAN 5:

## Tabulasi Responden untuk Produktivitas Kerja

No	Kode Responden	Produktivitas Kerja (Y)						Total	Jumlah Rata2
		P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1.	SQTM	4	5	4	5	4	5	27	4,50
2.	DGAH	5	5	5	5	5	5	30	5,00
3.	BFAA	5	5	4	5	5	5	29	4,83
4.	NMVA	4	5	5	5	4	4	27	4,50
5.	WASB	5	5	5	5	5	5	30	5,00
6.	DIFD	5	5	5	4	5	5	29	4,83
7.	ACVF	4	5	4	4	4	4	25	4,17
8.	NGVG	5	5	5	5	5	5	30	5,00
9.	XBHX	4	5	4	5	4	3	25	4,17
10.	YASJ	4	5	4	5	4	5	27	4,50
11.	GHMD	5	5	5	5	5	4	29	4,83
12.	LGGR	4	5	5	5	4	5	28	4,67
13.	JZBW	5	5	5	5	5	5	30	5,00
14.	INMD	4	4	5	5	4	4	26	4,33
15.	QKMD	4	5	4	5	4	5	27	4,50
16.	YANU	5	5	4	5	5	4	28	4,67
17.	UQXA	5	5	5	5	5	5	30	5,00
18.	TIMC	4	5	4	5	4	5	27	4,50
19.	UGKH	5	5	3	5	5	3	26	4,33
20.	BIAL	5	5	5	5	5	4	29	4,83
21.	EONM	4	5	5	5	4	4	27	4,50
22.	DWKA	4	5	5	5	4	5	28	4,67
23.	IFFG	5	5	5	5	5	5	30	5,00
24.	CBAV	4	5	3	5	4	4	25	4,17
25.	NVDG	3	5	4	5	5	3	25	4,17
26.	XBBC	4	4	5	4	4	5	26	4,33
27.	ASNB	4	5	4	4	4	5	26	4,33
28.	DMDM	5	4	5	3	5	4	26	4,33
29.	LKRL	5	5	5	4	5	5	29	4,83
30.	ZWMP	5	5	4	5	5	4	28	4,67
31.	IDWN	4	5	5	3	4	3	24	4,00
32.	EKDW	5	5	5	5	5	5	30	5,00
33.	NYUW	4	4	5	4	4	5	26	4,33
34.	RQJA	3	4	3	5	5	5	25	4,17
35.	WTAK	5	5	5	5	5	5	30	5,00
36.	BIFY	5	5	5	5	5	4	29	4,83
37.	POAV	5	4	5	5	5	5	29	4,83
38.	NLLG	5	5	5	5	5	5	30	5,00
39.	XNMB	5	5	4	5	5	5	30	5,00
40.	ASBB	4	5	5	4	4	5	27	4,50
41.	MDVV	5	4	5	5	5	5	29	4,83
42.	ELFR	5	5	5	5	5	4	29	4,83
43.	WZWC	5	5	4	5	5	5	29	4,83
44.	IDAV	4	5	5	4	4	4	26	4,33
45.	KDZT	4	5	4	5	4	5	27	4,50
46.	NUGX	3	4	5	5	4	4	25	4,17
47.	WOTM	4	5	4	5	4	5	27	4,50
48.	HGAH	5	5	5	5	5	5	30	5,00
49.	ETAA	5	5	4	5	5	5	29	4,83
50.	NMRR	4	5	5	5	4	4	27	4,50
51.	WWQB	5	5	5	5	5	5	30	5,00
52.	DRTD	5	5	5	4	5	5	29	4,83
53.	XCVF	4	5	4	4	4	4	25	4,17
54.	YUVG	5	5	5	5	5	5	30	5,00
55.	RTHX	4	5	4	5	4	3	25	4,17
56.	EESJ	4	5	4	5	4	5	27	4,50



57	GCMD	5	5	5	5	5	4	29	4,83
58	LZGR	4	5	5	5	4	5	28	4,67
59	JBBW	5	5	5	5	5	5	30	5,00
60	IOMD	4	4	5	5	4	4	26	4,33
61	QJMD	4	5	4	5	4	5	27	4,50
62	YAJU	5	5	4	5	5	4	28	4,67
63	UQCA	5	5	5	5	5	5	30	5,00
64	TIMB	4	5	4	5	4	5	27	4,50
65	UGKL	5	5	3	5	5	3	26	4,33
66	BIAS	5	5	5	5	5	4	29	4,83
67	EPNM	4	5	5	5	4	4	27	4,50
68	DPKA	4	5	5	5	4	5	28	4,67
69	IFIG	5	5	5	5	5	5	30	5,00
70	CKAV	4	5	3	5	4	4	25	4,17
71	NMDG	3	5	4	5	5	3	25	4,17
72	XNBC	4	4	5	4	4	5	26	4,33
73	AGNB	4	5	4	4	4	5	26	4,33
74	DWDM	5	4	5	3	5	4	26	4,33
75	LQRL	5	5	5	4	5	5	29	4,83
76	ZAMP	5	5	4	5	5	4	28	4,67
77	IOWN	4	5	5	3	4	3	24	4,00
78	YKDW	5	5	5	5	5	5	30	5,00
79	RYUW	4	4	5	4	4	5	26	4,33
80	EQJA	3	4	3	5	5	5	25	4,17
81	WTAO	5	5	5	5	5	5	30	5,00
82	BIFP	5	5	5	5	5	4	29	4,83
83	POAI	5	4	5	5	5	5	29	4,83
84	NLUG	5	5	5	5	5	5	30	5,00
85	XTMB	5	5	4	5	5	5	30	5,00
86	RSBB	4	5	5	4	4	5	27	4,50

## Correlations

		Correlations						
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	.235 <sup>*</sup>	.331 <sup>**</sup>	.097	.708 <sup>**</sup>	.206	.796 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.029	.002	.376	.000	.057	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 2	Pearson Correlation	.235 <sup>*</sup>	1	-.111	.249 <sup>*</sup>	.062	-.080	.309 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.029		.310	.021	.570	.465	.004
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 3	Pearson Correlation	.331 <sup>**</sup>	-.111	1	-.215 <sup>*</sup>	.100	.224 <sup>*</sup>	.460 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002	.310		.047	.359	.039	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 4	Pearson Correlation	.097	.249 <sup>*</sup>	-.215 <sup>*</sup>	1	.223 <sup>*</sup>	.132	.418 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.376	.021	.047		.039	.225	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 5	Pearson Correlation	.708 <sup>**</sup>	.062	.100	.223 <sup>*</sup>	1	.084	.658 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.570	.359	.039		.442	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Butir 6	Pearson Correlation	.206	-.080	.224 <sup>*</sup>	.132	.084	1	.559 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.057	.465	.039	.225	.442		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.796 <sup>**</sup>	.309 <sup>**</sup>	.460 <sup>**</sup>	.418 <sup>**</sup>	.658 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

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

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	7

## LAMPIRAN 6:

## Data Path Analysis I

No	Kompensasi ( $X_1$ )	Stres Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja (Z)	Produktivitas Kerja (Y)
1	4.17	4.50	4.00	4.50
2	4.00	4.75	4.17	5.00
3	4.33	5.00	4.33	4.83
4	4.00	4.75	4.00	4.50
5	4.17	4.25	4.17	5.00
6	4.17	4.75	4.17	4.83
7	3.67	3.75	3.67	4.17
8	4.17	4.75	4.17	5.00
9	3.83	3.75	4.00	4.17
10	4.50	4.50	4.50	4.50
11	4.33	4.50	4.33	4.83
12	4.17	4.75	4.17	4.67
13	4.17	4.50	4.17	5.00
14	4.50	4.25	4.50	4.33
15	4.00	4.00	4.00	4.50
16	4.50	4.25	4.33	4.67
17	4.33	4.50	4.33	5.00
18.	4.50	4.75	4.50	4.50
19.	4.33	4.00	4.17	4.33
20.	4.33	4.25	4.33	4.83
21.	4.33	4.50	4.33	4.50
22.	4.33	4.25	4.33	4.67
23.	4.33	4.50	4.33	5.00
24.	4.00	3.50	4.00	4.17
25.	3.50	3.75	3.67	4.17
26.	4.50	4.00	4.50	4.33
27.	4.50	4.25	4.50	4.33
28.	3.83	3.50	4.00	4.33
29.	4.33	4.50	4.33	4.83
30.	4.00	4.50	4.00	4.67
31.	4.17	4.25	3.83	4.00
32.	4.50	4.25	4.50	5.00
33.	4.15	4.25	4.15	4.33
34.	3.33	3.50	3.33	4.17
35.	4.67	4.50	4.67	5.00
36.	4.50	4.50	4.50	4.83
37.	4.33	4.75	4.33	4.83
38.	4.33	4.50	4.00	5.00
39.	4.50	4.00	4.50	5.00
40.	4.33	4.25	4.17	4.50
41.	4.17	4.00	4.17	4.83
42.	4.50	4.75	4.50	4.83
43.	4.50	4.50	4.50	4.83
44.	4.17	4.00	4.33	4.33
45.	4.00	4.25	4.00	4.50
46.	3.67	3.75	3.67	4.17
47	4.17	4.50	3.83	4.50
48	4.00	4.75	4.00	5.00
49	4.33	5.00	4.33	4.83
50	4.00	4.75	4.00	4.50
51	4.17	4.25	4.17	5.00
52	4.17	4.75	4.17	4.83
53	3.67	3.75	3.67	4.17
54	4.17	4.75	4.17	5.00
55	3.83	3.75	3.83	4.17
56	4.50	4.50	4.50	4.50

57	4.33	4.50	4.33	4.83
58	4.17	4.75	4.17	4.67
59	4.17	4.50	4.17	5.00
60	4.50	4.25	4.50	4.33
61	4.00	4.00	4.00	4.50
62	4.50	4.25	4.33	4.67
63	4.33	4.50	4.33	5.00
64	4.50	4.75	4.50	4.50
65	4.33	4.00	4.00	4.33
66	4.33	4.25	4.33	4.83
67	4.33	4.50	4.33	4.50
68	4.33	4.25	4.33	4.67
69	4.33	4.50	4.33	5.00
70	4.00	3.50	4.00	4.17
71	3.50	3.75	3.83	4.17
72	4.50	4.00	4.50	4.33
73	4.50	4.25	4.50	4.33
74	3.83	3.50	3.83	4.33
75	4.33	4.50	4.33	4.83
76	4.00	4.50	4.00	4.67
77	4.17	4.25	3.83	4.00
78	4.50	4.25	4.50	5.00
79	4.15	4.25	4.15	4.33
80	3.33	3.50	3.83	4.17
81	4.67	4.50	4.67	5.00
82	4.50	4.50	4.50	4.83
83	4.33	4.75	4.33	4.83
84	4.33	4.50	4.00	5.00
85	4.50	4.00	4.50	5.00
86	4.33	4.25	4.17	4.50

## LAMPIRAN 7:

## OUTPUT I

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Z
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /PARTIALPLOT ALL
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	4.1970	.26376	86
Kompensasi	4.2124	.28651	86
Stres Kerja	4.3052	.37456	86

## Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Stres Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.901	.474
	Kompensasi	.901	1.000	.534
	Stres Kerja	.474	.534	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000
	Stres Kerja	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja	86	86	86
	Kompensasi	86	86	86
	Stres Kerja	86	86	86

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.807	.11580

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.800	2	2.400	178.977	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.113	83	.013		
	Total	5.913	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.713	.193		3.695	.000		
	Kompensasi	.834	.052	.906	16.088	.000	.715	1.399
	Stres Kerja	-.007	.040	-.010	-.172	.864	.715	1.399

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Stres Kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.082	.40	.03	.85
	3	.002	37.533	.60	.97	.15

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**LAMPIRAN 8:****Data Path Analysis II**

No	Kompensasi ( $X_1$ )	Stres Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja ( $Z$ )	Produktivitas Kerja ( $Y$ )
1	4.17	4.50	4.00	4.50
2	4.00	4.75	4.17	5.00
3	4.33	5.00	4.33	4.83
4	4.00	4.75	4.00	4.50
5	4.17	4.25	4.17	5.00
6	4.17	4.75	4.17	4.83
7	3.67	3.75	3.67	4.17
8	4.17	4.75	4.17	5.00
9	3.83	3.75	4.00	4.17
10	4.50	4.50	4.50	4.50
11	4.33	4.50	4.33	4.83
12	4.17	4.75	4.17	4.67
13	4.17	4.50	4.17	5.00
14	4.50	4.25	4.50	4.33
15	4.00	4.00	4.00	4.50
16	4.50	4.25	4.33	4.67
17	4.33	4.50	4.33	5.00
18.	4.50	4.75	4.50	4.50
19.	4.33	4.00	4.17	4.33
20.	4.33	4.25	4.33	4.83
21.	4.33	4.50	4.33	4.50
22.	4.33	4.25	4.33	4.67
23.	4.33	4.50	4.33	5.00
24.	4.00	3.50	4.00	4.17
25.	3.50	3.75	3.67	4.17
26.	4.50	4.00	4.50	4.33
27.	4.50	4.25	4.50	4.33
28.	3.83	3.50	4.00	4.33
29.	4.33	4.50	4.33	4.83
30.	4.00	4.50	4.00	4.67
31.	4.17	4.25	3.83	4.00
32.	4.50	4.25	4.50	5.00
33.	4.15	4.25	4.15	4.33
34.	3.33	3.50	3.33	4.17
35.	4.67	4.50	4.67	5.00
36.	4.50	4.50	4.50	4.83
37.	4.33	4.75	4.33	4.83
38.	4.33	4.50	4.00	5.00
39.	4.50	4.00	4.50	5.00
40.	4.33	4.25	4.17	4.50
41.	4.17	4.00	4.17	4.83
42.	4.50	4.75	4.50	4.83
43.	4.50	4.50	4.50	4.83
44.	4.17	4.00	4.33	4.33
45.	4.00	4.25	4.00	4.50
46.	3.67	3.75	3.67	4.17
47	4.17	4.50	3.83	4.50
48	4.00	4.75	4.00	5.00
49	4.33	5.00	4.33	4.83
50	4.00	4.75	4.00	4.50
51	4.17	4.25	4.17	5.00
52	4.17	4.75	4.17	4.83
53	3.67	3.75	3.67	4.17
54	4.17	4.75	4.17	5.00
55	3.83	3.75	3.83	4.17
56	4.50	4.50	4.50	4.50

57	4.33	4.50	4.33	4.83
58	4.17	4.75	4.17	4.67
59	4.17	4.50	4.17	5.00
60	4.50	4.25	4.50	4.33
61	4.00	4.00	4.00	4.50
62	4.50	4.25	4.33	4.67
63	4.33	4.50	4.33	5.00
64	4.50	4.75	4.50	4.50
65	4.33	4.00	4.00	4.33
66	4.33	4.25	4.33	4.83
67	4.33	4.50	4.33	4.50
68	4.33	4.25	4.33	4.67
69	4.33	4.50	4.33	5.00
70	4.00	3.50	4.00	4.17
71	3.50	3.75	3.83	4.17
72	4.50	4.00	4.50	4.33
73	4.50	4.25	4.50	4.33
74	3.83	3.50	3.83	4.33
75	4.33	4.50	4.33	4.83
76	4.00	4.50	4.00	4.67
77	4.17	4.25	3.83	4.00
78	4.50	4.25	4.50	5.00
79	4.15	4.25	4.15	4.33
80	3.33	3.50	3.83	4.17
81	4.67	4.50	4.67	5.00
82	4.50	4.50	4.50	4.83
83	4.33	4.75	4.33	4.83
84	4.33	4.50	4.00	5.00
85	4.50	4.00	4.50	5.00
86	4.33	4.25	4.17	4.50



**LAMPIRAN 9:****OUTPUT II**

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 Z
  /PARTIALPLOT ALL
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	4.6178	.30607	86
Kompensasi	4.2124	.28651	86
Stres Kerja	4.3052	.37456	86
Kepuasan Kerja	4.1970	.26376	86

**Correlations**

		Produktivitas Kerja	Kompensasi	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.493	.628	.511
	Kompensasi	.493	1.000	.534	.901
	Stres Kerja	.628	.534	1.000	.474
	Kepuasan Kerja	.511	.901	.474	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000	.000
	Stres Kerja	.000	.000	.	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.
N	Produktivitas Kerja	86	86	86	86
	Kompensasi	86	86	86	86
	Stres Kerja	86	86	86	86
	Kepuasan Kerja	86	86	86	86

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.436	.22985

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.631	3	1.210	22.908	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.332	82	.053		
	Total	7.963	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.520	.413		3.681	.000		
	Kompensasi	-.129	.209	-.121	-.619	.538	.174	5.761
	Stres Kerja	.421	.079	.515	5.341	.000	.715	1.399
	Kepuasan Kerja	.436	.218	.376	2.003	.048	.188	5.313

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

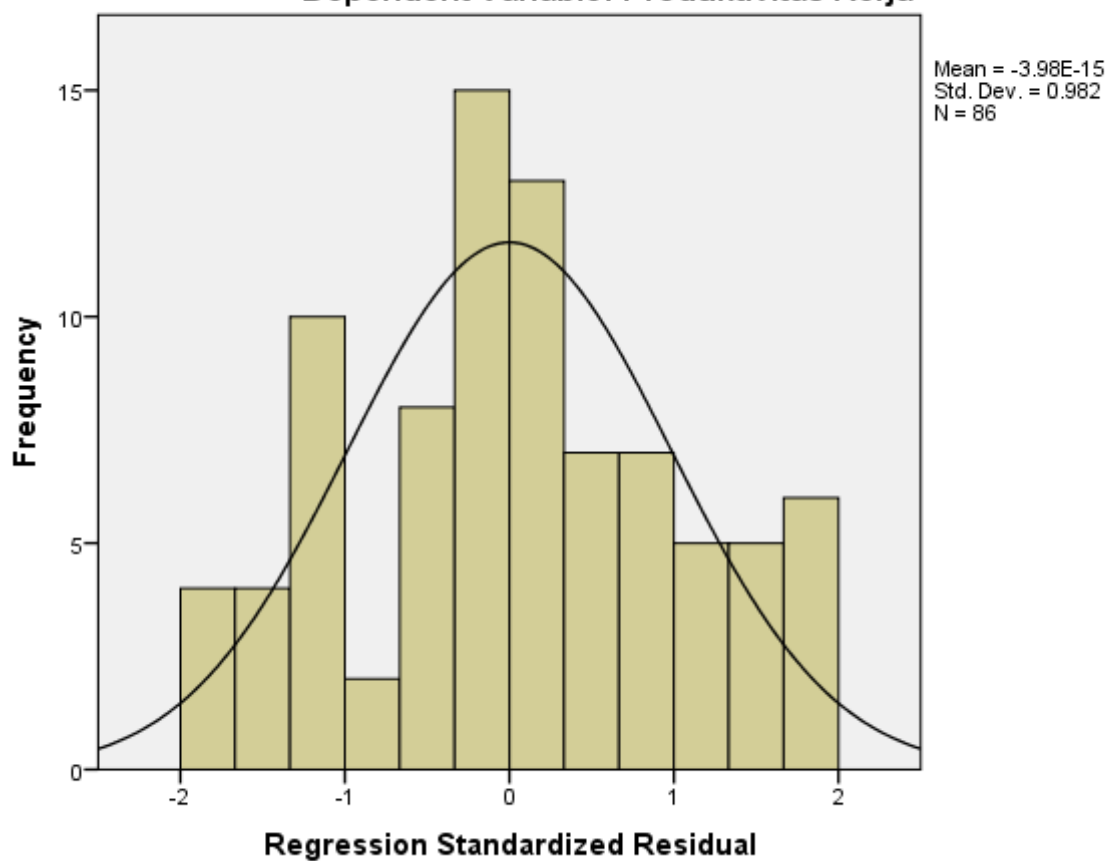
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	3.993	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.004	31.191	.11	.01	.96	.02
	3	.003	38.621	.83	.07	.01	.04
	4	.000	99.524	.06	.92	.03	.95

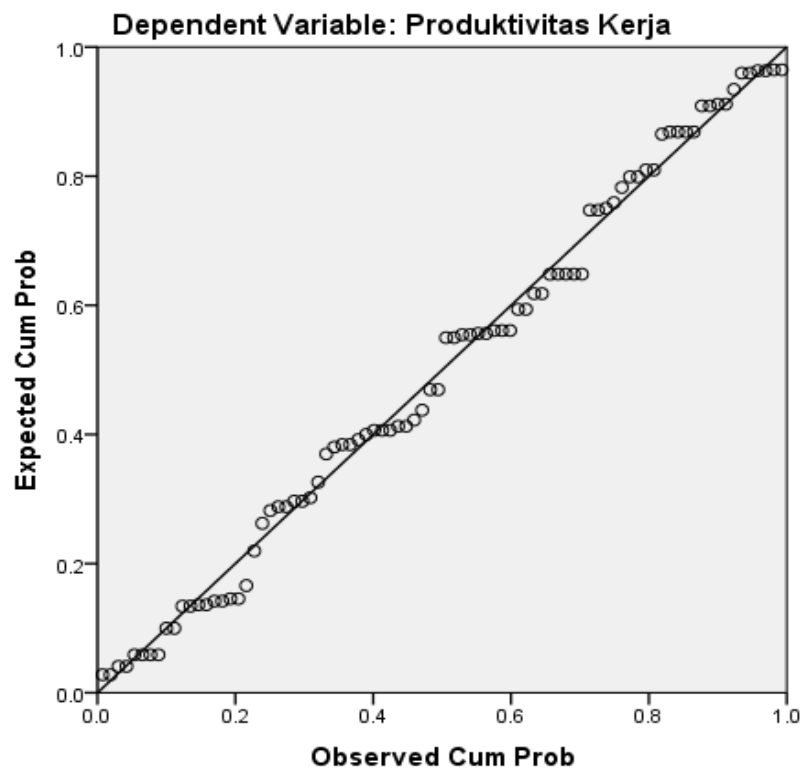
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

## Charts

Histogram

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Scatterplot**