

variabel indikator lebih besar dari dua standar *error*nya ( $C.R > 2.58. SE$ ).  
(Waluyo, 2011 : 35). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3  
Uji Validitas

No	Variabel	Variabel Indikator	CR	Keterangan
1	Karakteristik Individu	KI1	6,221	Valid
		KI2	5,758	Valid
		KI3	4,899	Valid
		KI4	4,452	Valid
		KI5	3,222	Valid
2	Karakteristik Pekerjaan	KP 6	6,294	Valid
		KP 7	6,976	Valid
		KP 8	6,712	Valid
		KP 9	4,283	Valid
		KP 10	5,509	Valid
		KP 11	6,439	Valid
		KP 12	6,488	Valid
		KP 13	4,235	Valid
		KP14	6,046	Valid
		KP15	5,584	Valid
3	Dukungan Sosial	DS16	4,107	Valid
		DS 17	4,197	Valid
		DS 18	2,363	Tidak Valid
		DS 19	4,266	Valid
		DS 20	2,161	Valid
		DS 21	3,908	Valid
		DS 22	2,149	Tidak Valid
		DS 23	4,297	Valid
		DS 24	4,235	Valid
		DS 25	3,636	Valid
		DS 26	3,785	Valid
		DS 27	4,285	Valid
		DS 28	4,398	Valid
DS 29	4,314	Valid		
4	Stress Kerja	SK 30	4,491	Valid
		SK 31	4,415	Valid
		SK 32	3,444	Valid
		SK 33	4,311	Valid
		SK 34	3,802	Valid
5	Kepuasan Kerja	KK 35	1,464	Tidak Valid

		KK 36	6.818	Valid
		KK 37	5.198	Valid
		KK 38	6.037	Valid
		KK 39	5.218	Valid
		KK 40	6.008	Valid
		KK 41	4.225	Valid
		KK 42	6.406	Valid
		KK 43	5.814	Valid
		KK 44	2.419	Valid

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa ada 3 (tiga) konstruk mempunyai nilai CR di bawah 2.58 atau tidak valid yaitu 2 (dua) dukungan sosial (DS 18 dan DS 22) dan kepuasan kerja (KK 35) sehingga tiga pertanyaan tersebut dikeluarkan dari analisis data berikutnya. Sedangkan 41 pertanyaan yang lain valid karena nilainya CR nya diatas 2.58 sehingga 41 pertanyaan tersebut bisa digunakan untuk analisis berikutnya .

#### 4.3. Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan program dengan 7 (tujuh) langkah sebagai berikut:

**Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori:** pengembangan model penelitian berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan dalam bab 2. Model penelitian terdiri dari 3 variabel bebas (eksogen) dan 2 variabel dependen (endogen). Variabel eksogen terdiri dari karakteristik individu, karakteristik perusahaan dan dukungan sosial sedangkan variabel endogen adalah stress kerja dan kepuasan kerja.

**Langkah 2 : Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*) untuk Menunjukkan Hubungan Kausalitas;** Pengembangan diagram alur menggambarkan hubungan antar variabel pada sebuah diagram alur yang dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan kasual antara kosntruk dari model teoritis yang sudah dibangun pada tahap pertama. Hubungan setiap maupun antar konstruk dinyatakan/digambarkan dengan anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kasual yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Diagram alur yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti terlihat pada gambar 3.1.

**Langkah 3 : Konversi Diagram Alur ke dalam Serangkaian Persamaan Struktural dan Spesifikasi Model Pengukuran;** Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur kemudian dinyatakan dalam persamaan struktural Persamaan Struktural dan Spesifikasi Model Pengukuran sudah dibahas pada bab 3

**Langkah 4 : Pemilihan Matriks Input dan Teknik Estimasi Atas Model yang Dibangun;** Matriks input yang digunakan sebagai input adalah matriks kovarians. Hair *et.al.*, (2006) menyatakan bahwa dalam menguji hubungan kausalitas maka matriks kovarianlah yang diambil sebagai input untuk operasi SEM. Hasil kovarians dapat terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4  
Sampel Covarians – Estimates

	KK38	KK37	KK36	SK35	SK33	SK32	SK31	DS17	DS19	DS29	KPI2	KPI4	KPI5	KI1	KI2
KK38	1,089														
KK37	.510	.641													
KK36	.709	.519	.790												
SK35	.041	.062	.059	1,433											
SK33	.399	.246	.163	.763	1,346										
SK32	.316	.214	.292	.952	.981	1,360									
SK31	.285	.168	.167	.861	1,002	1,041	1,330								
DS17	.557	.399	.548	.301	.400	.354	.118	.942							
DS19	.256	.173	.223	.290	.175	.247	.233	.154	.534						
DS29	.328	.258	.290	.678	.546	.624	.524	.486	.356	1,360					
KPI2	.183	.298	.295	.284	.180	.123	.260	.182	.234	.430	1,468				
KPI4	.111	.348	.273	.205	.220	.277	.148	.334	.169	.186	.500	.874			
KPI5	.070	.206	.134	.062	.207	.085	.067	.173	.099	.088	.536	.359	.598		
KI1	.367	.427	.510	.117	.119	.146	.031	.564	.209	.450	.285	.299	.153	.870	
KI2	.352	.298	.475	.053	.013	.015	.078	.430	.227	.260	.353	.243	.230	.705	1,128
KI3	.628	.302	.506	.376	.489	.499	.227	.663	.147	.462	-.016	.177	.060	.538	.440
KI5	.340	.336	.414	.182	.117	.175	-.013	.383	.169	.098	.476	.459	.418	.392	.370

Sumber : data primer diolah, 2013

Tabel 4.4  
*Sampel Covarians – Estimates*

	KK38	KK37	KK36	SK35	SK33	SK32	SK31	DS17	DS19	DS29	KP12	KP14	KP15	KI1	KI2	KI3	KI5
KK38	1.089																
KK37	510	.641															
KK36	709	.519	.790														
SK35	0.41	.062	.059	1.433													
SK33	399	.246	.163	.763	1.346												
SK32	316	.214	.292	.952	.981	1.360											
SK31	285	.168	.167	.861	1.002	1.041	1.330										
DS17	557	.399	.548	.301	.400	.354	.118	.942									
DS19	256	.173	.223	.290	.175	.247	.233	.154	.534								
DS29	328	.258	.290	.678	.546	.624	.524	.486	.356	1.360							
KP12	183	.298	.295	.284	.180	.123	.260	.182	.234	.430	1.168						
KP14	111	.348	.273	.205	.220	.277	.148	.334	.169	.186	.500	.874					
KP15	070	.206	.134	.062	.207	.085	.067	.173	.099	.088	.536	.359	.598				
KI1	367	.427	.510	.117	.119	.146	.031	.564	.209	.450	.285	.299	.153	.870			
KI2	352	.298	.475	.053	.013	.015	.078	.430	.227	.260	.353	.243	.230	.765	1.128		
KI3	628	.302	.506	.376	.489	.499	.227	.663	.147	.462	.016	.177	.060	.538	.440	1.163	
KI5	340	.336	.414	.182	.117	.175	.013	.383	.169	.098	.476	.459	.418	.392	.370	.389	.898

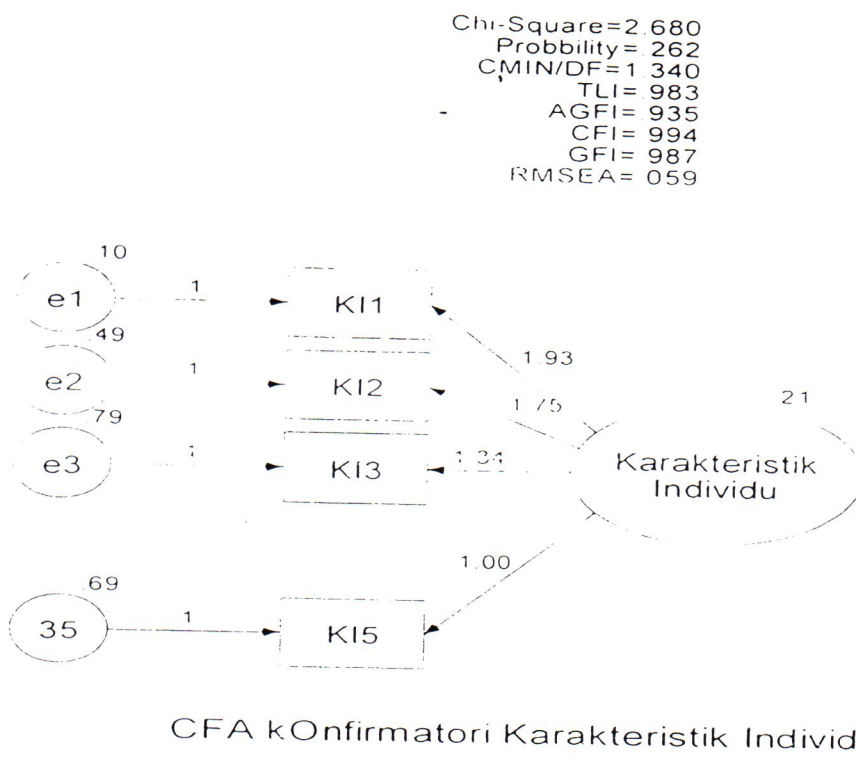
Sumber : data primer diolah, 2013

Setelah menyusun sampel kovarian seperti tabel 4.4 kemudian menentukan teknik estimasi. Teknik estimasi yang akan digunakan adalah *maximum likelihood estimation method* karena jumlah sampel yang digunakan berkisar antara 100 - 200. Teknik estimasi *maximum likelihood estimation method* dilakukan secara bertahap yaitu *estimasi measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis* dan *structural equation model*. estimasi ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun.

#### Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Analisis ini bertujuan menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Variabel-variabel laten atau konstruk eksogen ini terdiri dari 3 *unobserved variable* yaitu karakteristik individu dengan 5 *observed variable* sebagai pembentuknya. Karakteristik pekerjaan dengan 5 *observed variable*. Dukungan Sosial dengan 4 *observed variable*. Hasil konfirmatori untuk karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial ditampilkan pada Gambar 4.1 (karakteristik individu), gambar 4.2 (karakteristik pekerjaan) dan gambar 4.3 (dukungan sosial). Kriteria hasil uji model terkait konfirmatori variabel eksogen dapat Tabel 4.5 dan tabel 4.6 (karakteristik individu), tabel 4.7 dan tabel 4.8 (karakteristik pekerjaan). Sedangkan kriteria hasil uji untuk variabel dukungan sosial dijelaskan pada tabel 4.9 dan tabel 4.10.

Gambar 4.1  
Analisis Faktor Konfirmatori Konstrak Eksogen (Karakteristik Individu)



50

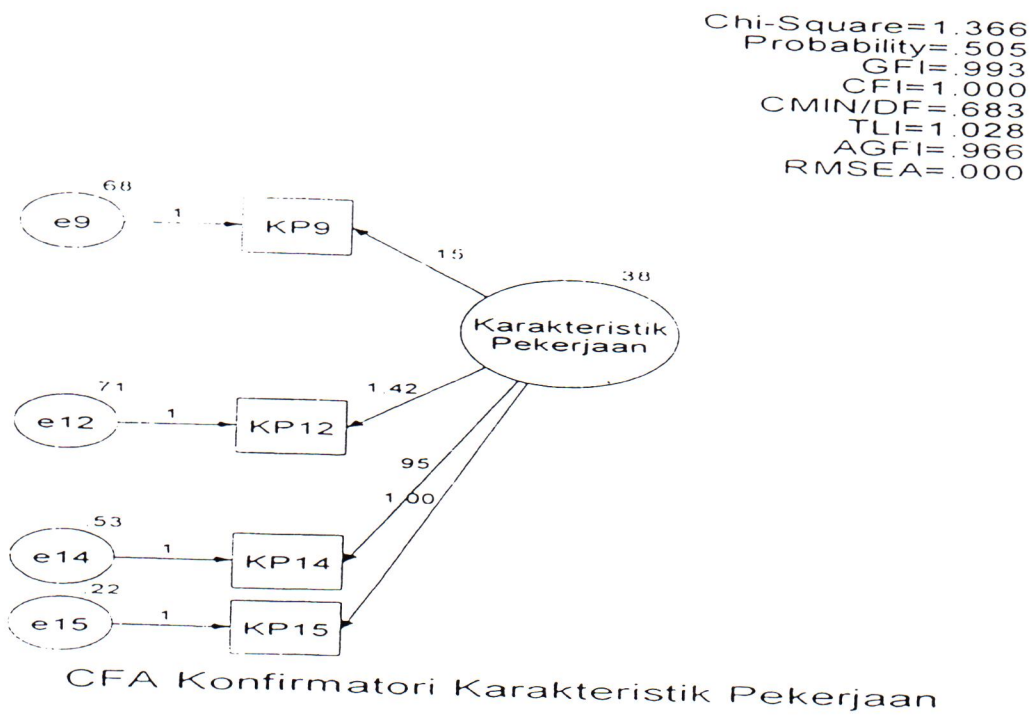
Tabel 4.6  
Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Kontruk Karakteristik Individu

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KI5 <--- Karakteristik_Individu	1.000				
KI3 <--- Karakteristik_Individu	1.337	.328	4.077	***	par_1
KI2 <--- Karakteristik_Individu	1.747	.375	4.663	***	par_2
KI1 <--- Karakteristik_Individu	1.927	.429	4.493	***	par_3

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) >2.58 dengan probabilitas 0.000 yaitu indikator karakteristik individu (KI1, KI2, KI3 dan KI5). Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa 4 (empat) indikator tersebut telah memenuhi syarat, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

Gambar 4.2  
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen (Karakteristik Pekerjaan)



52

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Model Faktor Konfirmatory Konstruk Eksogen**  
**(Karakteristik Pekerjaan)**

Kriteria	Cut Of Value	Hasil	Evaluasi
X <sup>2</sup> Chi Square	Diharapkan Kecil	1.366	Baik
Probabilitas	≥ 0.05	0.505	Baik
CMIN/DF	< 2.00	0.683	Baik
RMSEA	< 0.08	0.000	Baik
GFI	> 0.90	0.993	Baik
AGFI	> 0.90	0.966	Baik
TLI	> 0.95	1.028	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil uji model faktor konfirmatory konstruk eksogen (karakteristik pekerjaa) pada tabel 4.7 menunjukkan semua kriteria baik karena sesuai dengan standar yang disyaratkan yaitu Chi square dengn nilai 1.366. probabilitas lebih dari 0,05 yaitu 0.505. nilai CMIN/DF kurang dari 2.00 yaitu sebesar 0.683. nilai RMSEA kurang dari 0.08 yaitu sebesar 0.000. nilai GFI lebih dari 0.90 yaitu sebesar 0.993. nilai AGFI lebih dari 0.90 yaitu 0.966. nilai TLI lebih dari 0.95 yaitu 1.028 dan CFI lebih dari 0.95 yaitu 0.994.

Pengujian *goodness of fit* menggunakan nilai CR dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Kontruk Karakteristik Pekerjaan**

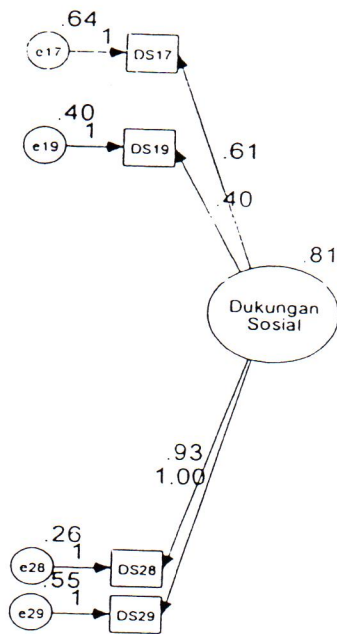
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KP15 <--- Karakteristik_Pekerjaan	1.000				
KP14 <--- Karakteristik_Pekerjaan	.950	.194	4.898	***	par 1
KP12 <--- Karakteristik_Pekerjaan	1.415	.278	5.100	***	par 2
KP9 <--- Karakteristik_Pekerjaan	.146	.158	3.927	***	par 3

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)



Hasil tabel 4.8 terlihat bahwa semua variabel laten menunjukkan hasil memenuhi kriteria CR lebih besar dari 2.8 sehingga variabel laten digunakan untuk analisis dan pembuktian teori dan hipotesis penelitian.

Gambar 4.3



CFA Konfirmatori Dukungan Sosial

Tabel 4.9  
Hasil Uji Model Faktor Konfirmatory Konstruksi Eksogen  
(Dukungan Sosial)

Kriteria	Cut Of Value	Hasil	Evaluasi
X <sup>2</sup> Chi Square	Diharapkan Kecil	1,324	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,516	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,662	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
GFI	≥ 0,90	0,993	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,966	Baik
TLI	≥ 0,95	1,020	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil uji model faktor confirmatory konstruk eksogen (karakteristik pekerjaa) pada tabel 4.9 menunjukkan semua kriteria baik karena sesuai dengan standar yang disyaratkan yaitu Chi square dengan nilai 1.324, probabilitas lebih dari 0.05 yaitu 0,516, nilai CMIN/DF kurang dari 2,00 yaitu sebesar 0.662, nilai RMSEA kurang dari 0,08 yaitu sebesar 0.000, nilai GFI lebih dari 0.90 yaitu sebesar 0,993, nilai AGFI lebih dari 0.90 yaitu 0.966, nilai TLI lebih dari 0.95 yaitu 1,020 dan CFI lebih dari 0,95 yaitu 1,000.

Pengujian *goodness of fit* menggunakan nilai CR dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Kontruk Karakteristik Pekerjaan**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DS29 <--- Dukungan_Sosial	1.000				
DS28 <--- Dukungan_Sosial	.933	.150	6.221	***	par_1
DS19 <--- Dukungan_Sosial	.402	.088	4.591	***	par_2
DS17 <--- Dukungan_Sosial	.608	.120	5.077	***	par_3

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

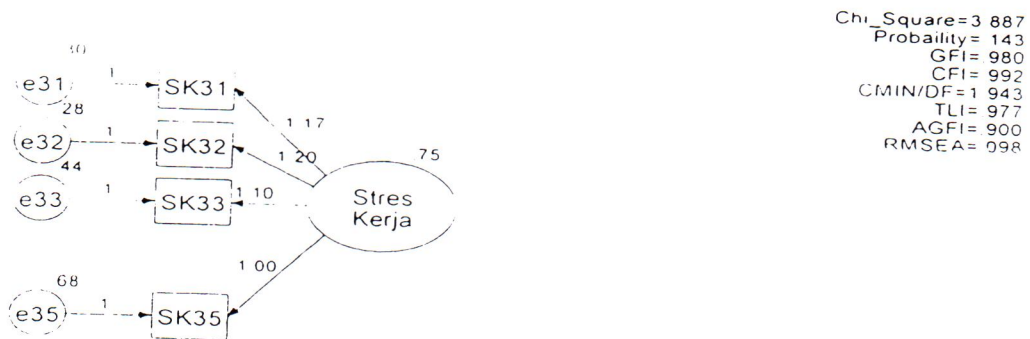
Hasil tabel 4.10 terlihat bahwa semua variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria CR lebih besar dari 2,8 sehingga memenuhi kriteria yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) >2,58 dengan probabilita = 0,000 Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa 4 (empat) diikutsertakan dalam analisis

### Analisis Faktor Konfirmatori Kongsruk Endogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen bertujuan untuk menguji unidimensionalitas indikator-indikator pembentuk variabel laten (konstruk)

endogen. Variabel-variabel laten atau konstruk endogen dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja maupun kepuasan kerja terdiri dari 4 *observed variable* sebagai pembentuknya. Adapun hasil pengujian terhadap faktor konfirmatori konstruk endogen selanjutnya ditampilkan pada Gambar 4.4, Tabel 4.8, dan Tabel 4.9.

Gambar 4.4  
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen (stress kerja)



CFA Konfirmatori Stres Kerja

Tabel 4.8  
Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen (Stres Kerja)

Kriteria	Cut Of Value	Hasil	Evaluasi
X <sup>2</sup> Chi Square	Diharapkan kecil	3,887	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,143	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,943	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,098	Kurang Baik
GFI	≥ 0,90	0,980	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,900	Baik
TLI	≥ 0,95	0,977	Baik
CFI	≥ 0,95	0,992	Baik

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil uji model faktor confirmatory konstruk endogen (stress kerja) pada tabel 4.8 menunjukkan semua kriteria baik yaitu sesuai dengan standar yang disyaratkan yaitu probabilitas lebih dari 0,05 yaitu 0,143, nilai CMIN/DF kurang dari 2,000 yaitu sebesar 1,943, nilai RMSEA lebih dari 0,08 yaitu sebesar 0,098 tetapi masih bisa ditolehir, nilai GFI lebih dari 0,90 yaitu sebesar 0,980, nilai AGFI persis sama dengan yang disyaratkan yaitu 0,90, nilai TLI lebih dari 0,95 yaitu 0,977 dan CFI lebih dari 0,95 yaitu 0,992.

Selain menggunakan model faktor confirmatory, uji *goodness of fit* dapat juga dilihat dengan menggunakan nilai CR, apabila nilai CR > 2,58 maka konstruk dan pembentuk konstruk dapat digunakan untuk pengujian. Hasil regression dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Kontruk Endogen**  
**(Stres Kerja)**

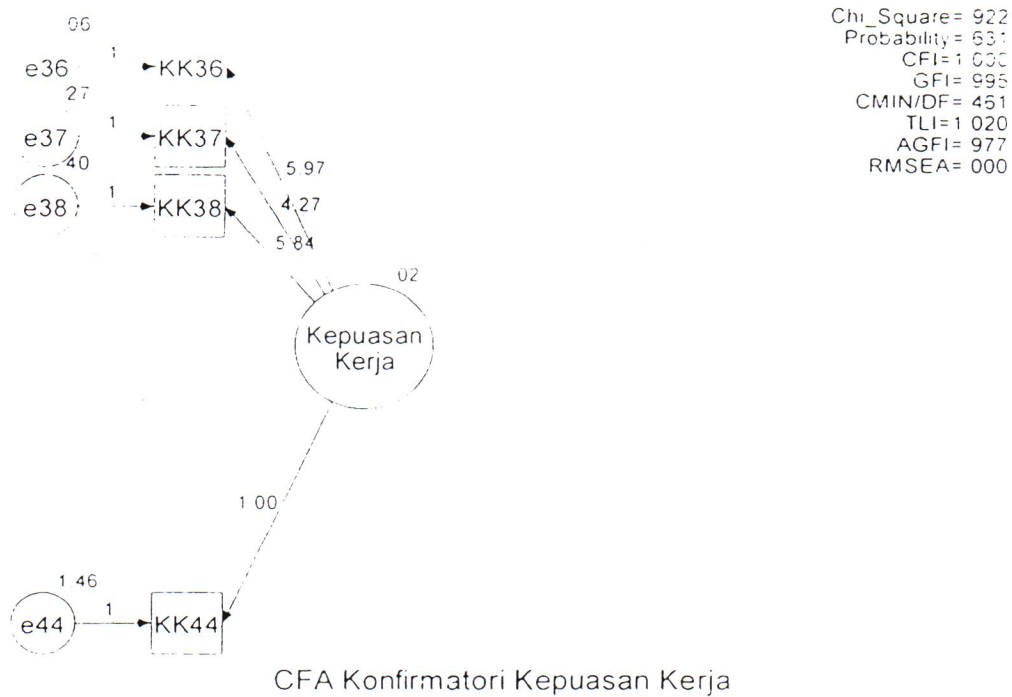
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SK35 <--- Stres_Kerja	1.000				
SK33 <--- Stres_Kerja	1.102	.142	7.774	***	par_1
SK32 <--- Stres_Kerja	1.200	.139	8.651	***	par_2
SK31 <--- Stres_Kerja	1.174	.141	8.303	***	par_3

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil pada Tabel 4.9 terlihat bahwa semua indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) > 2,58 dengan probabilita lebih besar dari pada 0,000. Berdasarkan hasil ini, maka indikator-indikator pembentuk variabel laten telah menunjukkan unidimensionalitas atau kumpulan dimensi konfirmatori faktor endogen betul terjadi unidimensi antara indikator pembentuk suatu

serangkaian yang tidak dapat dipisahkan sehingga dapat digunakan untuk analisis hipotesis

Gambar 4.5  
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen (kepuasan kerja)



Tabel 4.10  
Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen (Kepuasan Kerja)

Kriteria	Cut Of Value	Hasil	Evaluasi
X <sup>2</sup> Chi Square	Diharapkan kecil	0.922	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,631	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,461	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
GFI	≥ 0,90	0,995	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,977	Baik
TLI	≥ 0,95	1,020	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil uji model faktor konfirmatori konstruk endogen (kepuasan kerja) pada tabel 4.10 menunjukkan semua kriteria baik yaitu sesuai dengan standar

yang disyaratkan yaitu probabilitas lebih dari 0,05 yaitu 0,922, nilai CMIN/DF kurang dari 2,000 yaitu sebesar 0,461, nilai RMSEA lebih dari 0,08 yaitu sebesar 0,000, nilai GFI lebih dari 0,90 yaitu sebesar 0,995, nilai AGFI lebih dari 0,90 yaitu 0,977 nilai FLI lebih dari 0,95 yaitu 1,020 dan CFI lebih dari 0,95 yaitu 1,000.

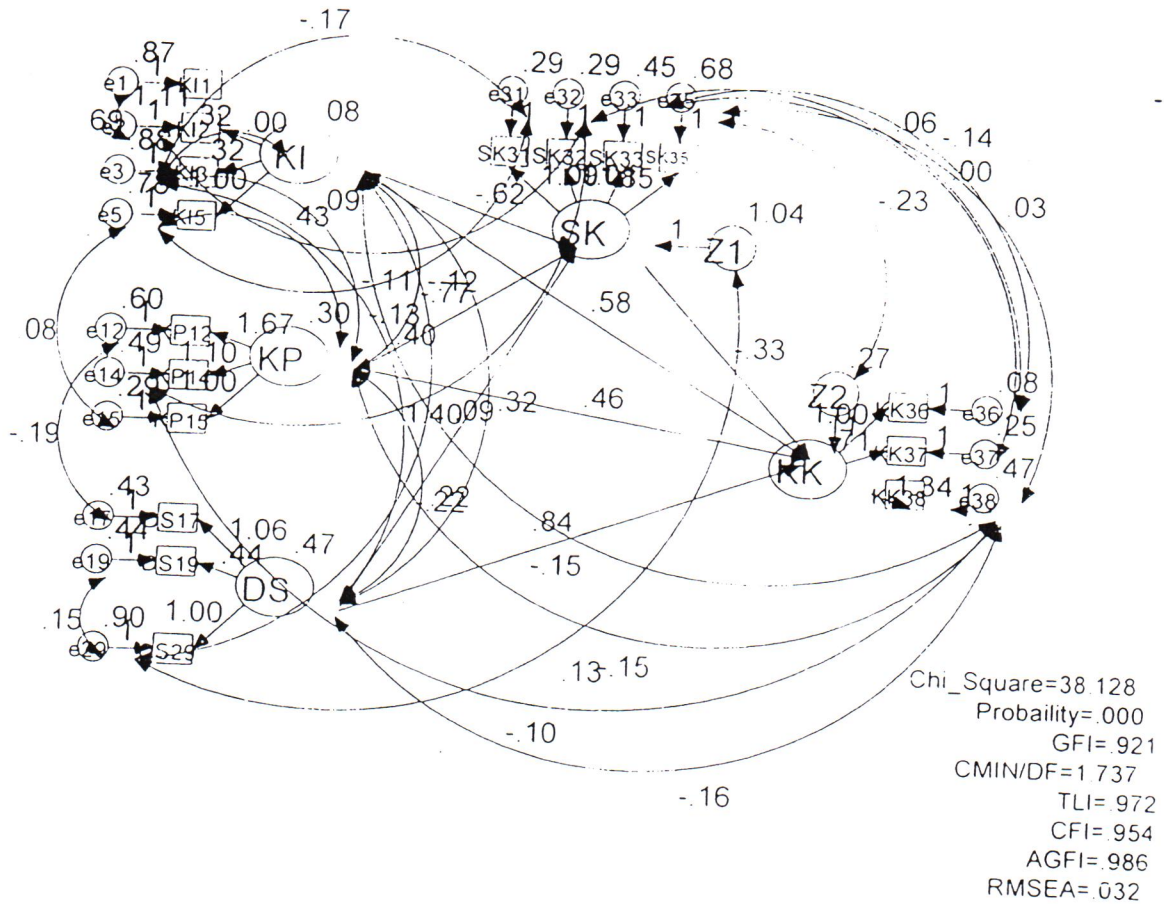
#### *Analisis SEM (Structural Equation Model)*

Analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Model (SEM) secara *Full Model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam Structural Equation Model dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi.

Setelah dilakukan eliminasi (penghilangan) beberapa kali atas konstruk dan pembentuk konstruk yang tidak memenuhi syarat maka diperoleh 17 konstruk untuk 5 variabel dengan perincian variabel karakteristik individu sebanyak 4 konstruk (K11, K12, K13 dan K15). Variabel karakteristik pekerjaan yang lolos konstraknya sebanyak 3 (tiga) yaitu KP12, KP14 dan KP15. Variabel dukungan sosial sebanyak 3 (tiga) konstruk yaitu DS17, DS19 dan DS29. Variabel endogen yaitu variabel stress kerja dengan 4 (empat) konstruk yaitu SK31, SK32, SK33 dan SK35 sedangkan variabel kepuasan kerja sebanyak 3 (tiga) konstruk yaitu KK36, KK37 dan KK38 Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 4.6, Tabel 4.11 dan Tabel 4.11

Gambar 4.6  
Hasil Uji Structural Equation Model

Full Model



Tabel 4.11  
Hasil Uji Structural Equation Model

Kriteria	Cut Of Value	Hasil	Evaluasi
X <sup>2</sup> Chi Square	Diharapkan kecil	38.128	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0.000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1.737	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0.062	Baik
GFI	≥ 0,90	0.921	Baik
AGFI	≥ 0,90	0.986	Baik
TLI	≥ 0,95	0.972	Baik
CFI	≥ 0,95	0.854	Marginal

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar 4.11 analisis *full model* dapat ditunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak *full model*. Hasil perhitungan uji chi square pada *full model* diperoleh nilai chi square sebesar 38.128. Nilai probabilitas sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut di bawah 0,05. Nilai CMIN DF sebesar 1,737 di bawah 2,00. Nilai GFI sebesar 0,921 yaitu lebih besar dari 0,90, nilai AGFI sebesar 0,986 yaitu lebih besar dari 0,90. Nilai TLI sebesar 0,972 lebih besar dari 0,95. Nilai CFI sebesar 0,854 (marginal) lebih kecil dari 0,95 dan nilai RMSEA sebesar 0,062 yang mana nilai tersebut di dibawah 0,008.

**Langkah 5 : Menilai Problem Identifikasi:** Pengujian selanjutnya adalah menguji apakah pada model yang dikembangkan muncul permasalahan identifikasi. Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala :

1. *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
2. Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.
3. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya *varian error* yang negatif.
4. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat ( $>0,9$ ).



Berdasarkan analisis terhadap pengujian pada model penelitian yang dilakukan seperti pada Gambar 4.1, 4.2, dan 4.3, ternyata tidak menunjukkan adanya gejala problem identifikasi sebagaimana telah disebutkan di atas.

**Langkah 6 : Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit***; Evaluasi *goodness of fit* dimaksudkan untuk menilai seberapa baik model penelitian yang dikembangkan. Pada tahapan ini kesesuaian model penelitian dievaluasi tingkat *goodness of fit*, namun yang perlu dilakukan sebelumnya adalah mengevaluasi data yang digunakan agar dapat memenuhi kriteria yang disyaratkan oleh SEM.

#### *Evaluasi Univariate Outlier*

Outlier merupakan observasi dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Pengujian ada tidaknya *outlier univariate* dilakukan dengan menganalisis nilai Zscore dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Zscore yang lebih besar  $\pm 3.0$  maka akan dikategorikan sebagai outlier. Pengujian univariate outlier ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil evaluasi *univariate outlier* dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12  
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K11	100	1	5	4.10	.937
K12	100	1	5	3.75	1.067
K13	100	1	5	3.72	1.083
K15	100	2	5	3.68	.952
KP9	100	1	5	3.71	.832
KP12	100	1	5	3.05	1.218
KP14	100	1	5	3.81	.940
KP15	100	2	5	3.68	.777
DS17	100	2	5	3.76	.976
DS19	100	1	5	4.31	.734
DS28	100	2	5	3.90	.990
DS29	100	1	5	3.40	1.172
SK31	100	1	5	2.99	1.159
SK32	100	1	5	3.14	1.172
SK33	100	1	5	3.21	1.166
SK35	100	1	5	3.13	1.203
KK36	100	2	5	3.70	.893
KK37	100	2	5	3.83	.805
KK38	100	1	5	3.53	1.049
KK44	100	1	5	3.24	1.224
Valid N (listwise)	100				

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat ditunjukkan bahwa data tidak terjadi problem *outlier univariate* karena nilai nilai Z skor dibawah 3

### Evaluasi *Multivariate Outlier*

*Outliers* merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair *et.al.*,2006). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair *et.al.*,2006).

### Uji Normalitas Data

Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Pengujian normalitas dilakukan dengan mengamati nilai *skewness* data yang digunakan apakah terdapat nilai CR yang melebihi + 2.58 pada tingkat signifikansi 0,01. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Normalitas Data**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK38	1.000	5.000	-.449	-1.834	-.523	-1.068
KK37	2.000	5.000	-.854	-3.484	.552	1.128
KK36	2.000	5.000	-.487	-1.988	-.444	-.907
SK35	1.000	5.000	-.111	-.455	-1.148	-2.343
SK33	1.000	5.000	-.107	-.437	-1.425	-2.910
SK32	1.000	5.000	-.009	-.036	-1.105	-2.255
SK31	1.000	5.000	.176	.718	-1.157	-2.361
DS17	2.000	5.000	-.817	-3.336	-.350	-.715
DS19	1.000	5.000	-1.631	-6.659	4.655	9.501
DS29	1.000	5.000	-.212	-.865	-1.050	-2.144
KPI2	1.000	5.000	.140	.574	-1.069	-2.183
KPI4	1.000	5.000	-.863	-3.523	.226	.461
KPI5	2.000	5.000	-.159	-.650	-.345	-.704

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K11	1.000	5.000	-1.309	-5.343	1.667	3.403
K12	1.000	5.000	-.893	-3.644	-.031	-.063
K13	1.000	5.000	-.625	-2.551	-.739	-1.508
K15	2.000	5.000	-.383	-1.563	-.739	-1.509
Multivariate					17.490	3.441

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil tabel 4.13 dapat bahwa secara *univariate* sudah baik, dengan demikian data tersebut terdistribusi normal.

### Uji Kesesuaian Model

Pengujian kesesuaian model penelitian digunakan untuk menguji seberapa baik tingkat *goodness of fit* dari model penelitian. Berdasarkan hasil tabel 4.11 dari delapan kriteria yang ada, empat berada pada kondisi kurang baik dan empat masih dalam kondisi marginal. Dengan hasil ini maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa model penelitian memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik.

**Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model:** Model yang baik memiliki *Standardized Residual Covariance* yang kecil. Angka  $\pm 2.58$  merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan Hasil *Standardized Residual Covariance* ditampilkan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 14  
Standardized Residual Covariance

	KK38	KK37	KK36	SK35	SK33	SK32	SK31	DS17	DS19	DS29	KP12	KP11	KP15	K11	KP	K13	K15
KK38	-.647																
KK37	-.682	-.289															
KK36	-.846	-.669	-.885														
SK35	.411	.747	.656	.011													
SK33	.838	.873	.655	-.247	.179												
SK32	-.060	.321	-.198	.342	.121	-.001											
SK31	-.258	-.119	-.763	-.125	.339	-.086	.009										
DS17	-.764	-.407	-.597	.310	1.009	.316	-1.652	-.084									
DS19	-.204	-.154	-.456	2.024	.664	1.319	1.200	-.872	-.017								
DS29	-.024	-.027	-.656	1.387	.271	.394	-.228	-.091	-.033	-.038							
KP12	-.141	.580	-.351	.540	-.283	-.848	.136	-.082	.828	.467	.059						
KP14	.765	2.440	.557	.624	.699	.202	-.099	.872	.921	-.468	-.504	.102					
KP15	-.597	.964	-.880	-.645	.848	-.669	-.852	-.697	.065	-1.371	.240	.289	.014				
K11	3.575	5.571	5.724	1.043	1.108	1.335	.287	6.161	3.047	4.105	2.520	3.437	2.100	.000			
K12	3.040	3.433	4.716	.402	.089	.963	.620	4.146	2.930	2.097	2.766	2.473	2.818	.092	.111		
K13	.066	-.552	.067	-.058	.599	.299	-.419	1.106	-.953	.218	-.812	1.216	.100	3.950	.393		
K15	-.518	.584	.085	.397	-.278	.097	-.405	.437	.385	-.032	-.350	1.259	.387	4.512	3.767	.310	.316

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 terlihat bahwa ada beberapa konstruk menunjukkan adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi 2.58. Hasil di atas menunjukkan bahwa data tidak perlu dilakukan modifikasi model terhadap model yang dikembangkan dalam penelitian ini karena sebagian besar konstruk masih menunjukkan nilai *standardized residual covariance* di bawah 2.58.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini ada 9 (sembilan). hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15  
Uji Hipotesis

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Stress_Kerja	<--- Dukungan_Sosial	1.137	.391	2.906	.004	par 16
Stress_Kerja	<--- Karakteristik_Pekerjaan	.690	.940	.734	.463	par 17
Stress_Kerja	<--- Karakteristik_Individu	-.648	.335	-1.934	.053	par 18
Kepuasan_Kerja	<--- Stress_Kerja	.020	.102	.193	.847	par 19
Kepuasan_Kerja	<--- Karakteristik_Individu	.445	.246	1.811	.070	par 20
Kepuasan_Kerja	<--- Karakteristik_Pekerjaan	.048	.568	.085	.932	par 21
Kepuasan_Kerja	<--- Dukungan_Sosial	.433	.304	1.424	.155	par 22

Sumber : data primer dioiah (tahun 2012)

Hasil tabel 4.15 dapat menjelaskan semua hipotesis yang diajukan

**Hipotesis 1: Pengaruh Langsung Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja.** Tabel 4.15 menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini terlihat dari nilai CR < 2.58 yaitu -1.934. Koefisien menunjukkan arah negatif. Artinya Semakin berkarakter individu tersebut maka stres kerjanya semakin menurun Hasil ini menolak hipotesis 1.

**Hipotesis 2 : Pengaruh Langsung Karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja.** Tabel 4.15 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini terlihat dari nilai  $CR < 2,58$  yaitu 0.734. Hasil ini menolak hipotesis 2.

**Hipotesis 3 : Pengaruh Langsung Dukungan Sosial terhadap stres kerja.** Tabel 4.15 menunjukkan dukungan sosial berpengaruh langsung terhadap stres kerja. Hal ini terlihat dari nilai  $CR > 2,58$  yaitu 2.906. Hasil ini menerima hipotesis 3.

**Hipotesis 4 : Pengaruh langsung Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.** Tabel 4.15 menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai  $CR < 2,58$  yaitu 1.811. Hasil ini menolak hipotesis 4.

**Hipotesis 5 : Pengaruh langsung Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.** Tabel 4.15 menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai  $CR < 2,58$  yaitu .085. Hasil ini menolak hipotesis 5.

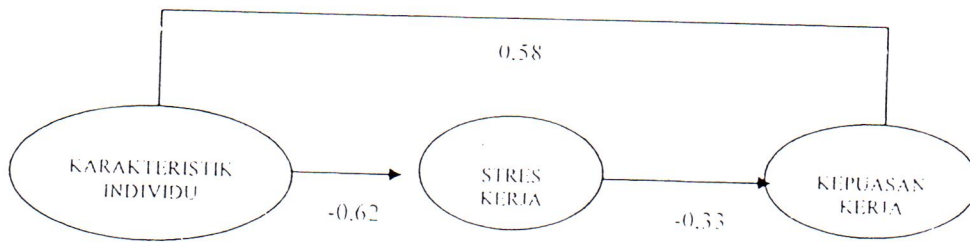
**Hipotesis 6: Pengaruh langsung Dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.** Tabel 4.15 menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai  $CR < 2,58$  yaitu 1.424. Hasil ini menolak hipotesis 6.

Hipotesis 7 (tujuh) sampai 9 (Sembilan) menguji pengaruh variable intervening. Variabel intervening adalah variabel untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting

untuk mendapatkan suatu pemilihan strategi yang jelas, sesuai dengan kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis. Hasil pengujian pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total tersebut dapat di lihat pada pengujian hipotesis 7 (tujuh) sampai 9 (sembilan) berikut:

**Hipotesis 7 : Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja**

**Gambar 4.7**  
**Diagram Alur Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**



Hasil koefisien pada gambar 4.7 menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari stress kerja terhadap kepuasan kerja. Perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total karakteristik individu terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.16 berikut:



**Tabel 4.16**  
**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja**

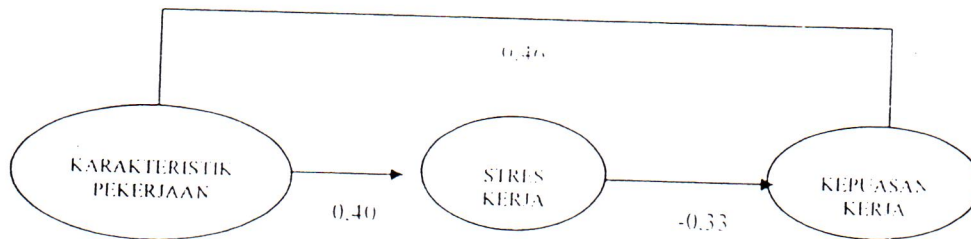
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja	0.58		
Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kepuasan kerja melalui stress kerja		-0.62 x -0.33 0.2046	0.7846
Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja	-0.33		

Sumber : data primer diolah (tahun 2012)

Hasil gambar 4.7 dan tabel 4.16 menunjukkan perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung karakteristik individu terhadap terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kepuasan kerja adalah 0.58; pengaruh tidak langsung karakteristik individu terhadap kepuasan kerja sebesar 0.2046 sehingga pengaruh total dari karakteristik individu terhadap kepuasan kerjasebesar 0.784. Hasil ini menerima hipotesis 7, artinya karakteristik individu mempengaruhi hubungan kinerja melalui stress kerja dengan kata lain stress kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 8 : Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja

Gambar 4.8  
Diagram Alur Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening



Hasil koefisien pada gambar 4.8 menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari stress kerja terhadap kepuasan kerja. Perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total karakteristik individu terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17  
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja	0.46		
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja melalui stress kerja		$0.40 \times -0.33$ $= -0.132$	0.448
Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja	-0.33		

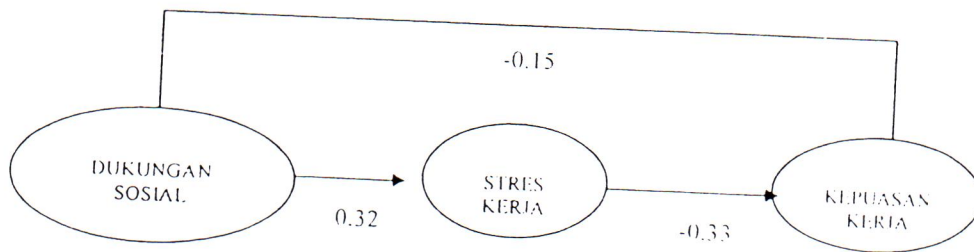
Sumber : data primer diolah (tahun 2012)

Hasil gambar 4.8 dan tabel 4.17 menunjukkan perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung karakteristik Pekerjaan terhadap terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan pengaruh langsung karakteristik

Pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah 0.46: pengaruh tidak langsung karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar - 0.132 sehingga pengaruh total dari karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.448. Hasil ini menerima hipotesis 8, artinya karakteristik Pekerjaan mempengaruhi hubungan kinerja melalui stress kerja dengan kata lain stress kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 9 : Pengaruh Dukungan sosial terhadap terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja

Gambar 4.9  
Diagram Alur Pengaruh Dukungan Sosial terhadap kepuasan kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening



Hasil koefisien pada gambar 4.9 menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari stress kerja terhadap kepuasan kerja. Perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total karakteristik individu terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.18 berikut:

**Tabel 4.18**  
**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja	-0.15		
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja melalui stress kerja		$0.32 \times -0.33$ - 0.1056	0.474
Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja	-0.33		

Sumber : data primer diolah (tahun 2013)

Hasil gambar 4.9 dan tabel 4.18 menunjukkan perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan pengaruh langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah -0.15; pengaruh tidak langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar - 0,1056 sehingga pengaruh total dari Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerjasebesar 0.474. Hasil ini menerima hipotesis 9, artinya Karakteristik Pekerjaan mempengaruhi hubungan kinerja melalui stress kerja dengan kata lain stress kerja sebagai variabel intervening.

#### 4.5. Interpretasi

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul sebagai akibat dari interaksi antara individu dengan pekerjaan. Stres bisa menyebabkan efek positif maupun negatif tergantung dari individu tersebut. Jika individu tersebut tidak bisa *memanage* stres maka akan menyebabkan masalah yang bisa mengganggu

individu itu sendiri seperti sakit, tekanan darah tinggi bahkan jantung. Sebaliknya jika individu itu bisa *manage* stres maka akan menyebabkan individu tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sampai mereka puas dengan pekerjaan itu.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi langsung oleh stres kerja tetapi juga faktor individual yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi maupun faktor eksternal yaitu dukungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap stress artinya dukungan sosial tinggi maka stress juga tinggi. Hal ini bisa dijelaskan sebagai berikut, pada awalnya dukungan sosial terutama dukungan dari masyarakat dianggap beban bagi pegawai Satpol PP sehingga menyebabkan stress kerja namun setelah berbaur dengan masyarakat stresnya menjadi menurun. Hal ini kemungkinan disebabkan karena pekerjaan Satpol PP di Provinsi NTB masih relatif baru sehingga masyarakat sangat berharap besar kepada mereka. Harapan yang besar dari masyarakat dianggap sebagai beban berat yang pada akhirnya menyebabkan stress kerja.

Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Koefisien karakteristik individu menunjukkan arah negatif artinya ketika karakteristik individu tinggi maka stress kerja menurun. Satpol PP merupakan pekerjaan yang cocok untuk laki-laki dan untuk pekerjaan yang langsung berhubungan dengan masyarakat membutuhkan umur yang masih muda dan kekuatan fisik yang lebih dari pegawai yang lain yang cenderung mendekati militer. Pekerjaan ini cocok dengan karakteristik individu mereka yaitu laki-laki sehingga pekerjaan mereka tidak sampai mengarah ke stress. Stres kerja yang

terjadi pada pegawai Satpol PP di Provinsi NTB belum kelihatan (sangat kecil) sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan sebagai satpol PP dinikmati oleh mereka karena ada tunjangan yang mereka terima lebih besar dari pegawai negeri lain.

Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan akan sangat tinggi jika karyawan mengalami stress. Kondisi stress yang dialami pegawai Satpol PP pada saat ini tidak tinggi sehingga tidak mengalami stress yang berakibat pada kepuasan kerja. Karakteristik individu akan mempengaruhi kepuasan kerja jika karyawan mengalami stress yang tinggi. Berhubung stress tidak kelihatan maka karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu sesuai dengan pekerjaan terutama Satpol PP didominasi oleh laki-laki (sekitar 90%) dimana pekerjaan satpol PP membutuhkan kekuatan fisik dibandingkan pegawai negeri lainnya. Dan walaupun ada pegawai perempuan, mereka tidak langsung berhadapan langsung dengan masyarakat

## BAB 5

### SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

#### 1.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap stress kerja. Semakin tinggi dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi. Dukungan dari masyarakat atas pekerjaan mereka menjadi beban sehingga menimbulkan stress kerja.
2. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Pekerjaan sebagai Satpol PP merupakan pekerjaan bagi laki-laki dan membutuhkan fisik yang kuat sehingga pekerjaan itu cocok bagi mereka sehingga mereka menikmati pekerjaan tersebut sehingga tidak menimbulkan stress.
3. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka menikmati pekerjaan sehingga tidak menimbulkan stress yang akibatnya juga kepuasan mereka juga tidak terganggu. Selain itu juga para pegawai Satpol PP memperoleh tunjangan yang besarnya 2x lipat dari pegawai negeri biasa sehingga bagaimanapun dan seperti apapun pekerjaan mereka tidak akan mengganggu kepuasan kerja mereka.
4. Stres kerja merupakan variabel intervening antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Pegawai

akan puas maupun tidak puas akan pekerjaan mereka tergantung dari stress yang mereka alami. Stres yang mereka alami masih belum kelihatan (tingkat stress masih rendah) sehingga kepuasan kerja juga tinggi.

### 1.2. Keterbatasan

1. Konstruk dan pembentuk konstruk yang digunakan dalam penelitian ini mengalami pengurangan yang cukup signifikan dari 44 konstruk menjadi 17 konstruk sehingga hasil penelitian tidak sesuai dengan yang diinginkan.
2. Penelitian ini hanya pada pegawai satpol PP di Provinsi NTB yang kemungkinan tingkat stressnya masih rendah dibandingkan jenis pekerjaan yang lain.

### 1.3. Saran

Saran penelitian ini ditekankan kepada penelitian berikutnya:

1. Menambahkan variabel maupun konstruk penelitian sehingga konstruk yang digunakan dapat mengukur variabel
2. Memperluas sampel maupun populasi penelitian dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda dan dengan tingkat stress yang tinggi seperti pegawai bank (khususnya *teller*)



## DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Hari, Yuke Agustin, I.G.A. Happy Trindira, 2005. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 125-138
- Arlin, Zaenal, Eka Afnan Troena, Armanu Toyib dan Umar Nimran, 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 8 No. 3 Agustus, Hlm. 898 - 905
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blegen, M.A. 1993. Nurses's job satisfaction : a meta-analysis of related variables. *INurs. Res.* 42 (1), 36 - 41
- Boumans, N. 1990. *Het Werk van verpleegkundige in algemene ziekenhuizen : een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen*. University of Limburg, Maastricht
- Castanheira, Filipa and Maria Jose Chambel, 2010. Burnout in salespeople : A three-wave study to examine job characteristic's prediction and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*, 31 (4), 409 - 429
- Djastuti, Indi, 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 13, No. 1 April 2011, Hlm. 1 - 19
- Dunseath, J; Beehr, T A; King D W. 1995. Job Stres-Social Support Buffering Effects Across Gender, Education and Occupational Groups in Municipal Workforce. *Journal of Public Personnel Administration*, Winter 1995, p:60-83.
- Deeter, D R and Ramsey, R P. 1997. Considering Source and Types of Social Support : A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XVII, No.1, 1997
- Hackman, J.R and Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley, Massachusetts
- Hair, Joseph, F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson and Ronald L. Tatham, 2006. *Multivariate Data Analysis* Sixth Edition, Pearson International Edition
- Ivancevich, John M., Roberth Konopaske and Michael T. Matteson, 2008. *Organizational Behavior and Management*, Eight Edition, Mc Graw-Hill International Edition
- King, A J C; Peart, M J. 1992. *The Satisfaction and Stres of Being a Teacher Worklife Report*, Vol.8, No.6, p.12-13.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki, 2000. *Perilaku Orgnisasi*, Buku 2, Edisi 5, Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Jansen, Patrick G. M. Ada Kerkstra, Huda Huijer Abu Saad and Jouke Van Der Zee, 1996. The Effect of job characteristic and individual characteristic on

- job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursy Study*. Vol. 33, No. 4, PP 407 - 421
- Johnson, J.V. and Hall, E.M. 1988. Job Strain, Work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working Population. *Am. J. Publ. Health* 78 (10), 1336 - 1342
- Karasek, R. A and Theorell, T. 1990. *Healty Work : Sires, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Book, New York
- Luthans, Fred. 2006 . *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Murtiningrum, Afina. 2005 Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri Di Kabupaten Kendal ). Thesis. *Unpublished*. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Parasuraman, S and Greenhaus, J H. 1992. Role Stresors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.13. No.4 July 1992, p:339-356.
- Ratnawati, Intan dan Mona Tiorina Manurung. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor2, Tahun 2012, Hlm. 145--157*  
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Vol. 1 No. 1, Maret .
- Vecchio, Robert, P. 2003. *Organizational Behavior Core Concepts*. 5<sup>th</sup> Edition. Thomson, South Western.
- Waluyo, Minto. 2011. *Panduan Dan Aplikasi Structural Equation Modelling (Untuk Aplikasi Model Dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen)*. PT. Indeks. Jakarta
- West, PJ. And Collen.1989. Job Stress and Public Sector Occupation. Implications for Personnel Manager. *Roppa*, Vol. 9 No. 3, Summer. 46-65  
<http://metro.kompasiana.com/2012/02/27/polisi-satpol-pp-442746.html>

**KUESIONER  
KUESIONER PENELITIAN**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MATARAM**

Kepada Yth: Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian dengan judul " **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**" maka bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner/angket yang kami sertakan berikut ini. Penelitian ini sangat berguna bagi kami terutama untuk kepentingan ilmiah. oleh karena itu jawaban yang Bapak/ Saudara berikan sangat bermanfaat untuk pengembangan ilmu.

Kuesioner/angket yang kami berikan tidak ada hubungan dengan status dan kedudukan Bapak/Saudara dalam instansi Bapak/Saudara maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Saudara. Kerahasiaan identitas Bapak/Saudara akan kami jaga. Atas perhatian, bantuan serta partisipasinya, kami haturkan terima kasih.

Selanjutnya jawaban yang telah diisi mohon dimasukkan ke dalam amplop tertutup yang telah disediakan dan dikirim ke :

**Dr. Surati, SE., M.Si**  
Magister Manajemen  
Universitas Mataram  
Jl. Pendidikan No. 37 Mataram 83125

## KUESIONER

### A. Data Diri Responden

#### • Petunjuk:

Dimohon dengan hormat Bapak/Saudara sebagai pegawai yang sudah berkeluarga untuk mengisi identitas secara lengkap dan diisi dengan jawaban pertanyaan berikut dengan memberi tanda silang [X] sesuai pertanyaan. Setiap pertanyaan diharapkan hanya satu jawaban

Nama : ..... (Boleh tidak diisi)

Umur  20 - 25 tahun  26 - 30 tahun

31 - 35 tahun  36 - 40 tahun  > 40 tahun

Pendidikan Terakhir  D3  S1

S2  S3

Lama Bekerja di Instansi yang sekarang :  tahun  Bulan

## B. KARAKTERISTIK INDIVIDU

Kuesioner pada bagian ini digunakan untuk mengukur karakteristik individu. Berikan tanggapan Saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda  $\checkmark$  atau X untuk jawaban yang dipilih

1. untuk jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**
2. untuk jawaban **TIDAK SETUJU (TS)**
3. untuk jawaban **RAGU – RAGU/NETRAL (N)**
4. untuk jawaban **SETUJU (S)**
5. untuk jawaban **SANGAT SETUJU (SS)**

No.	Pernyataan	ST	TS	N	S	SS
1.	Usia saat ini membuat lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan					
2.	Status pernikahan tidak mengganggu kelancaran pekerjaan					
3.	Jenis kelamin Anda cocok untuk melakukan pekerjaan ini					
4.	Masa kerja memudahkan Anda dalam bekerja					
5.	Pendidikan Anda sesuai dengan pekerjaan saat ini					

## C. KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Kuesioner pada bagian ini digunakan untuk mengukur karakteristik pekerjaan. Berikan tanggapan Saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda  $\checkmark$  atau X untuk jawaban yang dipilih

1. untuk jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**
2. untuk jawaban **TIDAK SETUJU (TS)**
3. untuk jawaban **RAGU – RAGU/NETRAL (N)**
4. untuk jawaban **SETUJU (S)**
5. untuk jawaban **SANGAT SETUJU (SS)**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan menuntut beragam ketrampilan					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan menuntut beragam keahlian					
3.	Saya tahu pentingnya pekerjaan yang dilakukan bagi kantor					
4.	Saya tahu pentingnya pekerjaan yang dilakukan bagi klien					
5.	Dalam bekerja saya memahami tugas pokok dan fungsi dengan baik					
6.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
7.	Saya mempunyai kewenangan untuk mengatur jadwal kerja					
8.	Saya mempunyai kewenangan untuk mengatur prosedur kerja					

9. Pimpinan member tahu dan mengarahkan bagaimana meningkatkan kinerja saya
10. Saya mengetahui setiap hasil dalam pekerjaan

#### D. DUKUNGAN SOSIAL

Kuesioner pada bagian ini digunakan untuk mengukur dukungan sosial. Berikan tanggapan Saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Pernyataan untuk dukungan sosial terdiri dari 4 hal yaitu (1) dukungan sosial (instrumental), (2) dukungan sosial (emosional), (3) dukungan sosial (penghargaan) dan (4) dukungan sosial (informatif)

Berikan tanda  $\checkmark$  atau X untuk jawaban yang dipilih

1. untuk jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**
2. untuk jawaban **TIDAK SETUJU (TS)**
3. untuk jawaban **RAGU – RAGU/NETRAL (N)**
4. untuk jawaban **SETUJU (S)**
5. untuk jawaban **SANGAT SETUJU (SS)**

1. Pernyataan untuk kuesioner terkait Dukungan Sosial (Instrumental)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan memberikan fasilitas peralatan kerja yang lengkap di tempat kerja saya					
2.	Rekan kerja pernah membantu menyelesaikan pekerjaan saya ketika bekerja					
3.	Keluarga saya membantu menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga sehingga saya tidak terlambat datang di tempat kerja					
4.	Atasan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja saya					
2. Pernyataan untuk kuesioner terkait Dukungan Sosial (Emosional)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5.	Keluarga saya mendukung kemajuan karir saya di tempat kerja					
6.	Pasangan hidup saya memberikan perhatian yang besar terhadap pekerjaan yang saya jalani					
7.	Keluarga (Anak/Istri) berempati pada saya ketika saya terlambat pulang kerja					
3. Pernyataan untuk kuesioner terkait Dukungan Sosial (Penghargaan)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8.	Atasan menghargai hasil pekerjaan saya					

9.	Pasangan hidup saya memberikan izin saya bekerja untuk kemajuan karir saya					
10.	Keluarga merasa senang dengan prestasi kerja yang saya capai					
4. Pernyataan untuk kuesioner terkait Dukungan Sosial (Informatif)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
11.	Orang tua saya memberikan nasehat-nasehat-pada saya untuk mencari jalan keluar yang terbaik bagi permasalahan yang saya alami di rumah					
12.	Atasan memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas pada setiap pekerjaan yang harus saya kerjakan di tempat kerja					
13.	Rekan kerja memberikan saran-saran untuk mencari solusi ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
14.	Pasangan hidup adalah tempat mengadu bagi permasalahan mengenai pekerjaan yang saya alami di tempat kerja					

#### E. KEPUASAAN KERJA

Kuesioner pada bagian ini digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja. Berikan tanggapan Saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda  $\checkmark$  atau X untuk jawaban yang dipilih

1. untuk jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**
2. untuk jawaban **TIDAK SETUJU (TS)**
3. untuk jawaban **RAGU – RAGU/NETRAL (N)**
4. untuk jawaban **SETUJU (S)**
5. untuk jawaban **SANGAT SETUJU (SS)**

NO.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan					
2.	Supervisor/atasan saya cukup kompeten dalam pekerjaannya					
3.	Saat menunjukkan kinerja yang baik, saya menerima pengakuan yang semestinya					
4.	Saya senang dengan orang-orang yang bekerja dengan Saya					
5.	Komunikasi terlihat baik di dalam organisasi					
6.	Saya suka pekerjaan Saya					
7.	Saya merasa nyaman dengan rekan sekerja					

8. Saya merasa bangga dengan pekerjaan Saya
9. Ada keuntungan yang seharusnya diterima tetapi tidak Saya terima
10. Pembagian kerja tidak sepenuhnya terjelaskan

#### F. STRES KERJA

Pada bagian ini setiap pertanyaan diadopsi dari kuesioner Ivancevich dan Matteson (1980). Kuesioner pada bagian ini digunakan untuk mengukur Stres kerja. Berikan tanggapan Saudara atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda v atau X untuk jawaban yang dipilih

1. untuk jawaban **SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**
2. untuk jawaban **TIDAK SETUJU (TS)**
3. untuk jawaban **RAGU - RAGU/NETRAL (N)**
4. untuk jawaban **SETUJU (S)**
5. untuk jawaban **SANGAT SETUJU (SS)**

NO.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Tingkat ketidakhadiran tinggi terjadi disebabkan peran/tugas yang diberikan saat ini					
2.	Terjadinya kelambanan proses kerja berkaitan dengan tugas pekerjaan saat ini					
3.	Terjadinya perubahan cara bicara karena berkaitan dengan pekerjaan saat ini					
4.	Sulit tidur karena berkaitan dengan tugas ini					
5.	Keinginan untuk pindah kerja terjadi karena berkaitan dengan pekerjaan saat ini					





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS MATARAM  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Jl. Pendidikan No.37 Mataram NTB, Tlp.(0370) 641552, 638265  
Fax. (0370) 638265, e-mail: lemlit\_unram@yahoo.com

**SURAT PERJANJIAN PENUGASAN PELAKSANAAN PENELITIAN  
SUMBER DANA DIP A BLU UNIVERSITAS MATARAM  
TAHUN ANGGARAN 2013**

Nomor :649A/SP-BLU/UN18.12.2/PL/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. H. Amiruddin, M.Si**  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Mataram  
Alamat : Jln. Pendidikan No. 37 Mataram

Bertindak dan untuk atas nama Lembaga Penelitian Universitas Mataram selanjutnya dalam Surat Perjanjian Penugasan ini di sebut PIHAK PERTAMA;

1. Nama : **Dr. Surati, M.Si.**  
2. Nama : **Dra. Sulaimiah, M.Si.**  
3. Nama : **Wahidatul Husnaini, M.Si**  
4. Nama : **Zuhrotul Isnaini, SE, M.Si.**  
Alamat : Fakultas Ekonomi Universitas Mataram. Jln. Majapahit No. 62 Mataram

Masing-masing bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri serta sekaligus sebagai keseluruhan dalam team kerja yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian Penugasan ini di sebut PIHAK KEDUA;

1. DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2013;
2. Surat Keputusan Rektor Universitas Mataram No.: 841/PT21.H/HK.01.06/1994 tentang Pembentukan Lembaga Penelitian Universitas Mataram;
3. Surat Keputusan Rektor Universitas Mataram No.: 6935/UN18/HK.00.01/2013 tanggal 27 Agustus 2013 tentang Nama dan Judul Penelitian Dosen di Lingkungan Universitas Mataram Tahun Anggaran 2013;
4. Pejabat Pembuat Komitmen Universitas Mataram No.: 6936/UN18/PPK-BLU/KU/2013 tentang Nama dan Besaran Dana Penelitian PNPB Bagi Dosen Di Lingkungan Universitas Mataram Tahun 2013.

Pada hari ini **Rabu** tanggal **dua puluh delapan** bulan **Agustus** tahun **dua ribu tiga belas** kedua belah pihak telah sepakat untuk membuat Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan Penelitian dengan ketentuan sebagai berikut :

**Pasal 1**

**LINGKUP KEGIATAN**

- (1) PIHAK PERTAMA memberi tugas kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima tugas tersebut untuk melaksanakan dan sebagai penanggungjawab pelaksanaan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening"**.
- (2) Pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengacu pada Proposal Penelitian yang telah disetujui oleh Lembaga Penelitian Universitas Mataram sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari surat perjanjian ini.

**Pasal 2**  
**PEMBIAYAAN**

- (1) PIHAK PERTAMA menghibahkan dana untuk kegiatan sebagaimana dimaksud pada pasal 1 sebesar **Rp. 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah)** yang dibebankan pada **DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2013**;
- (2). Pembayaran dana penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 2 ayat (1) oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA dilakukan secara berangsur melalui 2 (dua) tahap sebagai berikut :
  - a. Tahap pertama **60% x Rp. 20.000.000,- = Rp. 12.000.000,- (Dua belas juta rupiah)** setelah Surat Perjanjian ini ditanda tangani oleh kedua belah pihak;
  - b. Tahap kedua **40% x Rp. 20.000.000,- = Rp. 8.000.000,- (Delapan juta rupiah)** setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan-laporan pelaksanaan kegiatan dan dokumen-dokumen lain sebagaimana disebutkan dalam surat perjanjian penugasan ini kepada PIHAK PERTAMA.

**Pasal 3**  
**KEWAJIBAN PAJAK**

Segala sesuatu yang berkaitan dengan Pajak berupa PPn dan/atau PPh menjadi tanggungjawab PIHAK KEDUA dan harus disetorkan ke Kas Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 4**  
**JANGKA WAKTU PELAKSANAAN KEGIATAN**

Jangka waktu pelaksanaan penelitian sampai selesai 100% ditetapkan selama 6 (enam) bulan kalender, terhitung sejak tanggal **10 Juni 2013** dan berakhir sampai dengan tanggal **10 Desember 2013**.

**Pasal 5**  
**TATA CARA PENGELOLAAN DANA BANTUAN PENELITIAN**

- (1) Pengelolaan dana bantuan penelitian dilakukan secara swakelola oleh PIHAK KEDUA dan berpedoman pada prinsip-prinsip pengelolaan *block grant*, yaitu:
  - a. Menerapkan prinsip keterbukaan, jujur, demokratis, akuntabel, efektif dan efisien;
  - b. Pertanggungjawaban keuangan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku;
  - c. Pembukuan dana bantuan penelitian harus tersendiri yang tidak disatukan dengan pembukuan keuangan lainnya;
  - d. Pembukuan dana bantuan berisi semua transaksi keuangan menurut urutan tanggal transaksi;
  - e. Menyusun rekapitulasi penggunaan dana, termasuk pajak-pajak yang harus dibayarkan kepada kas Negara, dalam bentuk Laporan Penggunaan Dana Penelitian disertai bukti-bukti pembayaran kuitansi yang asli dan syah; dan
  - f. Laporan Penggunaan Dana Penelitian harus ditandatangani oleh PIHAK KEDUA dan diketahui/disyahkan oleh PIHAK PERTAMA.
- (2) Laporan Penggunaan Dana Penelitian harus disampaikan kepada PIHAK PERTAMA dengan pengaturan sebagai berikut:
  - a. Laporan penggunaan dana penelitian 60% (tahap pertama), yang berisi rekapitulasi dan rincian penggunaannya disertai fotocopy bukti pembayaran/kuitansi pembayaran yang syah, diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar selambat-lambatnya **31 Oktober 2013**; dan
  - b. Laporan penggunaan dana penelitian 100%, yang berisi rekapitulasi dan rincian penggunaannya disertai bukti pembayaran/kuitansi yang asli dan syah, diserahkan

kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar (satu yang asli dan dua fotocopy) selambat-lambatnya 10 Desember 2013.

## Pasal 6 HAK DAN KEWAJIBAN

### (1) Hak dan Kewajiban PIHAK PERTAMA

#### 1. Hak PIHAK PERTAMA

- a. Memperoleh data dan informasi yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA;
- b. Meminta dan menerima laporan pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA.

#### 2. Kewajiban PIHAK PERTAMA

- a. Menyalurkan bantuan dana penelitian kepada PIHAK KEDUA, sesuai Pasal 2 di atas;
- b. Mengawasi, memantau dan mengevaluasi kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA.

### (2) Hak dan Kewajiban PIHAK KEDUA

1. Hak PIHAK KEDUA adalah menerima bantuan dana dari PIHAK PERTAMA sesuai dengan Pasal 2 di atas dan kesepakatan kedua belah pihak;

#### 2. Kewajiban PIHAK KEDUA

- a. Melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan sesuai dengan jadwal dan batas waktu yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Penugasan ini;
- b. Bertanggungjawab mutlak terhadap penggunaan dana bantuan penelitian yang telah diterima dari PIHAK PERTAMA sesuai dengan Perjanjian Penugasan ini dan peraturan perundangan yang berlaku;
- c. Berkewajiban membayar pajak berupa:
  - 1) Pembelian barang dan jasa dikenai PPn sebesar 10% dan PPh Pasal 22 sebesar 1,6%;
  - 2) Belanja honorarium dikenai PPh Pasal 21, dengan ketentuan untuk golongan III 5% bagi yang memiliki NPWP dan 6% bagi yang tidak memiliki NPWP, serta untuk golongan IV sebesar 15%;
  - 3) Pajak-pajak lain sesuai ketentuan yang berlaku;
- d. Berkewajiban mengembalikan sisa dana yang tidak dibelanjakan ke Kas Negara;
- e. Menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA bukti fisik luaran penelitian yang dijanjikan sebagaimana tercantum dalam proposal penelitian yang disetujui, pada setiap akhir tahun penelitian;
- f. Melaporkan kepada PIHAK PERTAMA tentang perkembangan publikasi artikel ilmiah dan/atau perolehan paten secara berkala pada setiap akhir tahun anggaran berjalan;
- g. Mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar yang akan dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian Universitas Mataram dan/atau Fakultas/Program Studi dan/atau Program Pascasarjana;
- h. Memberikan data, informasi, dan keterangan secara benar dan jujur kepada Tim Monitoring dan Evaluasi (monev) yang berasal dari Lembaga Penelitian Universitas Mataram dan/atau pihak lain yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA;
- i. Menaati teguran/peringatan tertulis yang disampaikan oleh PIHAK PERTAMA;
- j. Membuat Buku Catatan Harian Penelitian (BCHP) sesuai ketentuan pada Pasal 7 ayat (3) Perjanjian Penugasan ini; dan

- k. Menyampaikan laporan-laporan kepada PIHAK PERTAMA sesuai yang termaktub dalam Pasal 7 Perjanjian Penugasan ini.

## Pasal 7 PELAPORAN

- (1) Laporan terdiri atas:
  - a. Laporan Penggunaan Dana Penelitian;
  - b. Buku Catatan Harian Penelitian (BCHP); dan
  - c. Laporan Akhir Hasil Penelitian.
- (2) Laporan Penggunaan Dana Penelitian:
  - a. Laporan disusun dengan berpedoman pada prinsip-prinsip pengelolaan *block grant* sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 ayat (1) Perjanjian Penugasan, ini;
  - b. Laporan diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar; dan
  - c. Waktu penyerahan laporan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA sebagaimana diatur pada Pasal 5 ayat (2) Perjanjian Penugasan ini.
- (3) Buku Catatan Harian Penelitian (BCHP):
  - a. Disusun berdasarkan tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian;
  - b. Ditulis tangan asli menurut urutan: tanggal dan bulan, nama kegiatan, hasil kegiatan, kendala, dan lain-lain yang dianggap penting; dan
  - c. Buku Catatan Harian Penelitian (BCHP) wajib disimpan oleh PIHAK KEDUA sebagai bagian dari dokumen penelitian.
- (4) Laporan Akhir Hasil Penelitian:
  - a. Disusun berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan penelitian;
  - b. Laporan harus menggambarkan tentang keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan dan hasil-hasil penelitian yang telah dicapai;
  - c. Laporan yang disampaikan harus sesuai dengan proposal yang sudah disetujui oleh PIHAK PERTAMA;
  - d. Laporan disusun sesuai dengan format yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA, yaitu:
    - 1) Bentuk/ukuran kertas A4;
    - 2) Jarak pengetikan 2 spasi;
    - 3) Warna cover (sampul) kuning tua;
    - 4) Di bagian bawah cover (sampul) ditulis :

### Dibiayai dengan Dana DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2013

- e. Laporan Akhir Hasil Penelitian harus diserahkan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA selambat-lambatnya **tanggal 10 Desember 2013** yang terdiri atas:
  - 1) Laporan dalam bentuk *hard copy* sebanyak 6 (enam) eksemplar;
  - 2) Salinan/fotocopy artikel ilmiah yang telah dikirimkan ke jurnal ilmiah, disertai bukti kirim ke alamat jurnal dimaksud, sebanyak 2 (dua) eksemplar;
  - 3) Bukti fisik luaran penelitian yang dijanjikan sebagaimana tercantum dalam proposal penelitian yang disetujui;
  - 4) Abstrak/ringkasan lepas penelitian, sebanyak 2 (dua) eksemplar; dan
  - 5) Satu keping CD yang berisi file elektronik (format "pdf") butir (1), (2), (3), dan (4) di atas.

## Pasal 8 SANKSI

- (1) Apabila batas waktu habisnya masa Penelitian ini PIHAK KEDUA belum juga menyerahkan hasil pekerjaan seluruhnya kepada PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar 1/1000 (satu permil) setiap hari keterlambatan terhitung dari tanggal jatuh tempo yang telah ditetapkan sampai setinggi-tingginya 5% (lima persen) dari nilai surat perjanjian pelaksanaan penelitian;

- (2) Bagi pelaksana penelitian yang tidak menyerahkan laporan hasil penelitian dalam akhir tahun anggaran yang sedang berjalan dan waktu proses pencairan biayanya telah berakhir, maka sisa biaya yang bersangkutan, yang belum sempat dicairkan dinyatakan hangus dan dikembalikan ke Kas Negara;
- (3) Dalam hal PIHAK KEDUA tidak dapat memenuhi Perjanjian Penugasan ini hingga tanggal **31 Desember 2013**, maka PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterimanya kepada PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya disetorkan kembali ke Kas Negara
- (4) Apabila waktu penelitian seperti tersebut pada Pasal 4 tidak dapat dipenuhi, maka untuk selanjutnya PIHAK PERTAMA akan mempertimbangkan usul-usul penelitian berikutnya yang berasal dari PIHAK KEDUA;
- (5) Apabila di kemudian hari terbukti bahwa judul penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 1 terdapat indikasi duplikasi dengan penelitian lain dan/atau diperoleh indikasi ketidak jujuran/iktikad kurang baik yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah, maka kegiatan penelitian tersebut dinyatakan batal dan PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterimanya kepada PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya disetor kembali ke Kas Negara.

#### Pasal 9

#### PERUBAHAN ISI PERJANJIAN

Perubahan isi Perjanjian Penugasan ini dapat dilakukan sesuai kesepakatan kedua belah pihak, yang akan dituangkan dalam suatu Amandemen, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Penugasan ini.

#### Pasal 10

#### PENUTUP

- (1) Surat Perjanjian Penugasan ini dibuat rangkap 4 (empat), 2 (dua) rangkap dibubuhi meterai Rp. 6.000,- (enam ribu rupiah) yang biaya meterainya dibebankan kepada PIHAK KEDUA;
- (2) Hal yang belum diatur dalam Perjanjian Penugasan ini, akan diatur kemudian oleh kedua belah pihak secara musyawarah.

#### PIHAK PERTAMA

Lembaga Penelitian UNRAM

Ketua



Ir. H. Amiruddin, M.Si

NIP. 19621281 198703 1 024

#### PIHAK KEDUA

Ketua Pelaksana Penelitian,

Dr. Surati, M.Si.

NIP. 19621231 199001 1 001

Anggota

Dra. Sulaimiah, M.Si.

Anggota II

Wahidatul Husnaini, M.Si

Anggota III

Zuhrotul Isnaini, SE, M.Si.