

BAB V

PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti. Dalam bab ini juga dijelaskan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Role ambiguity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. *Underutilization of skills* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. *Work overload* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

5.2. Implikasi Manajerial

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi/perusahaan, maka harus dikelola dengan sebaik mungkin. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Dengan mengurangi faktor-faktor yang

menghambat kinerja karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh faktor-faktor stres kerja berupa *role ambiguity*, *underutilization of skills*, dan *work overload* terhadap kinerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola karyawan/sumber daya manusianya lebih baik lagi. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa *underutilization of skills* dan *work overload* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis menyusun implikasi manajerial menggunakan indikator dengan nilai *mean* tertinggi pada setiap variabel sebagai dasar untuk memberikan saran dan masukan terhadap perusahaan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *role ambiguity* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan telah memahami sebagian besar tugas-tugas serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel *underutilization of skills* memiliki *mean* tertinggi pada indikator US.1 “Pekerjaan saya tidak menawarkan saya kesempatan untuk tumbuh secara pribadi.” Dari indikator tersebut dapat dijelaskan bahwa perusahaan kurang memperhatikan keahlian dan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan secara individual. Hal tersebut membuat karyawan tidak termotivasi untuk menggunakan keahlian/keterampilannya dalam bekerja, walaupun karyawan menyadari bahwa mereka memiliki keahlian tersebut. Penulis memberikan saran bagi perusahaan supaya mempertimbangkan untuk menggunakan sistem promosi untuk mendorong karyawan menggunakan keterampilan yang mereka miliki guna menunjang karier.

Variabel *work overload* memiliki *mean* tertinggi pada indikator WO.3 “Kurangya kerja sama antar rekan kerja saya dalam menyelesaikan banyak tugas mempengaruhi kinerja saya.” Dari indikator tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dihadapkan dengan banyaknya tugas yang harus dilakukan secara bersama-sama tidak memiliki kekompakan atau kerja sama yang baik. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya bentrokan kepribadian antar rekan kerja, ketidakcocokan dengan tim, tugas yang tidak dibagi secara merata, atau karyawan yang hanya mementingkan bagiannya sendiri. Oleh karena itu, penulis memberikan saran bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan bagi kelompok kerja/divisi yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam tenggang waktu yang telah ditentukan, sehingga karyawan dapat saling membantu satu sama lain. Perusahaan juga dapat membagi atau menempatkan karyawan ke kelompok-kelompok yang lebih kecil dan membagi tugas secara merata terhadap setiap kelompoknya, sehingga beban kerja yang dirasakan lebih seimbang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menyadari masih terdapat keterbatasan. Keterbatasan tersebut memberikan kontribusi terhadap kelemahan dari hasil penelitian ini. Adapun keterbatasan yang dapat penulis sampaikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengukur kinerja karyawan dengan faktor-faktor stres kerja yang terbatas hanya pada *role ambiguity*, *underutilization of skills* dan *work overload*. Masih terdapat banyak faktor stres kerja yang

berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini belum mencakup semua faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Peneliti mengalami kesulitan dalam mengartikan makna dan memodifikasi butir-butir pernyataan sehingga dapat dimengerti oleh setiap responden untuk menyamakan persepsi. Namun masih terdapat beberapa responden yang kebingungan sehingga mempertanyakan kembali pernyataan tersebut. Kebingungan tersebut juga membuat responden salah paham terhadap maksud dari pernyataan yang ada.
3. Penelitian ini mencakup wilayah yang sangat luas yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta dan responden tersebar dengan berbagai pekerjaan (industri) dan karakteristiknya masing-masing. Sedangkan populasi dan sampel pada penelitian ini terbatas hanya pada sektor pertanian, industri pengolahan, dan jasa, sehingga belum dapat sepenuhnya menjelaskan faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta secara keseluruhan.
4. Dalam proses pengumpulan data, jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan karena butir pernyataan yang kurang dapat dipahami, perbedaan pemikiran atau pemahaman, serta faktor lain seperti kejujuran dari responden dalam mengisi kuesioner.

5. Kuesioner pada variabel kinerja dan *underutilization of skills* tidak dijawab oleh manajemen perusahaan/atasan melainkan oleh karyawan sendiri, sehingga risiko bias tinggi.

5.4. Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasi manajerial di atas, penulis merumuskan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Memperbanyak sumber atau referensi penelitian dalam menentukan variabel stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti konflik peran, lingkungan kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi dan sebagainya.
2. Selain menggunakan kuesioner, disarankan untuk menggunakan juga metode wawancara sehingga dapat mengontrol jawaban responden untuk meminimalisir kesalahan persepsi.
3. Melakukan penelitian pada sektor lainnya seperti sektor non esensial.
4. Memperoleh data dari manajemen perusahaan atau pihak yang lebih mengetahui kinerja karyawan untuk memastikan penilaian terhadap kinerja serta keterampilan yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshadi, N. dan Damiri, H. (2013) "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, hal. 706–710. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.631.
- Atteya, N. M. (2012) "Role Stress Measure , Methods of Coping with Stress , and Job Performance : An Exploratory Study," *Journal of Organizational Psychology*, 12(2), hal. 30–52.
- Baskoro, F. A. dan Handoyo, S. (2020) "Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator," *Analitika*, 12(1), hal. 73–82. doi: 10.31289/analitika.v12i1.3399.
- Brauns, M. (2013) "Aligning Strategic Human Resource Management to Human Resources, Performance and Reward," *International Business & Economics Research Journal*, 12(11), hal. 1405–1410.
- Daniel, C. O. (2019) "Effects of Job Stress on Employee's Performance," *Journal BINET*, 6(2).
- Devita, M. (2017) "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru," *JOM FISIP*, 4(2), hal. 1–15.
- Dewi, L. E., Herawati, N. T. dan Sulindawati, L. G. E. (2015) "Analisis Pengaruh NIM, BOPO, LDR, DAN NPL terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada Bank Umum yang Listed Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013)," *e-Journal SI Ak. Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1). doi: 10.32497/keunis.v8i1.2136.
- Ekienabor, E. E. (2016) "Impact of Job Stress on Employee's Productivity and Commitment," *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, 2(5), hal. 124–133. Tersedia pada: <https://www.researchgate.net/publication/334559841>.
- Fachreza, Musnadi, S. dan Majid, M. S. A. (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh," *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), hal. 115–122.
- Fitri, A. M. (2013) "Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)," *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1). Tersedia pada: <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>.

- Ganster, D. C., Fusilier, M. R. dan Mayes, B. T. (1986) "Role of Social Support in the Experience of Stress at Work.," *The Journal of applied psychology*, 71(1), hal. 102–10. doi: 10.1037/0021-9010.71.1.102.
- Ghozali, H. I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9 ed. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibran, S. K. dan Suryani, I. (2019) "Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah," *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1), hal. 22–35. Tersedia pada: <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>.
- Haq, F. I. U. *et al.* (2020) "The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa," *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), hal. 1–6. doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.1.176.
- Jalagat, R. (2017) "Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance," *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), hal. 1–10. doi: 10.11648/j.ajmse.20170201.11.
- Jamal, M. (2016) "Job Stress and Job Performance Relationship in Challenge-Hindrane Model of Stress: An Empirical Examination in the Middle East," *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(3), hal. 404–418.
- Johari, R. J., Ridzoan, N. S. dan Zarefar, A. (2019) "The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance," *International Journal of Financial Research*, 10(3), hal. 88. doi: 10.5430/ijfr.v10n3p88.
- Kasmarani, M. K. (2012) "Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur," *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), hal. 767–776.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI (2021) *Ketenagakerjaan dalam Data 2021*. 3 ed, 1. 3 ed. Diedit oleh I. Hasan. Jakarta Selatan: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- Kimura, T., Bande, B. dan Fernández-Ferrín, P. (2018) "Work Overload and Intimidation: The Moderating Role of Resilience," *European Management Journal*, 36(6), hal. 736–745. doi: 10.1016/j.emj.2018.03.002.
- Kissi, E. *et al.* (2019) "Ascertaining the Interaction Effects among Organisational Citizenship Behaviour, Work Overload and Employees' Performance in the Ghanaian Construction Industry," *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), hal. 1235–1249. doi: 10.1108/IJPPM-07-2018-0262.
- Konno, S. dan Munakata, M. (2014) "Skill Underutilization is Associated with Higher Prevalence of Hypertension: the Watari Study.," *Journal of occupational health*, 56(3), hal. 225–8. doi: 10.1539/joh.13-0146-br.

- Kurniawan, A. (2011) *SPSS Serba-serbi Analisis Statistika dengan Cepat dan Mudah*. Jakarta: Jasakom.
- Kuschel, K. (2015) “Quantitative and Qualitative Work Overload and Its Double Effect on the Work-family Interface.”
- Kusnadi, M. A. (2014) “Hubungan antara Beban Kerja dan Self-efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), hal. 1–15.
- Malik, N. (2011) “A study on Occupational Stress Experienced by Private and Public Banks Employees in Quetta City,” *African Journal of Business Management*, 5(8), hal. 3063–3070. doi: 10.5897/AJBM10.199.
- Massie, R. N., Areros, W. A. dan Rumawas, W. (2018) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), hal. 43–49. doi: 10.35797/jab.6.002.2018.19851.
- Matthews, B. dan Ross, L. (2014) *Research Method*. Pearson (Intl). Tersedia pada: bookshelf.vitalsource.com/books/9781408226186.
- McKee-Ryan, F. M. dan Harvey, J. (2011) “‘I Have a Job, But . . .’: A Review of Underemployment,” *Journal of Management*, 37(4), hal. 962–996. doi: 10.1177/0149206311398134.
- Mitchell, M. dan Zatzick, C. D. (2015) “Skill Underutilization and Collective Turnover in a Professional Service Firm,” *Journal of Management Development*, 34(7), hal. 787–802. doi: 10.1108/JMD-09-2013-0112.
- Musa, N. M. I. (2015) “Dampak Pengaruh Globalisasi bagi Kehidupan Bangsa Indonesia,” *Jurnal Pesona Dasar*, 3(3), hal. 1–14.
- Mustajab, D., Mambrasar, J. L. dan Kamaluddin, S. (2019) “Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura,” *Human Resource Management Journal*, 1(1), hal. 1–9.
- Nasution, L. M. (2017) “Statistik Deskriptif,” *Jurnal Hikmah*, 14(1). doi: 10.1021/ja01626a006.
- Nataria, O., Dedi, S. dan Sabarofek, M. S. (2018) “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari,” *Manajemen Business Journal (CM-BJ)*, 1(1), hal. 67–83.
- Ngadiman dan Muchlish, M. (2014) “Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan serta Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta),” *Konferensi Ilmiah Akuntansi I*. Tersedia pada: <http://repository.untar.ac.id/1576/1/Ngadiman%2807%29.pdf>.
- Noblet, A., Maharee-Lawler, S. dan Rodwell, J. (2012) “Using job strain and organizational justice models to predict multiple forms of employee

- performance behaviours among Australian policing personnel,” *The International Journal of Human Resource Management*, 23(14), hal. 3009–3026. doi: 10.1080/09585192.2012.656989.
- Noermijati dan Primasari, D. (2015) “The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees’ Performance through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol Branch),” *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 18(2), hal. 231. doi: 10.14414/jebav.v18i2.450.
- Nur, I. R., Hidayati, T. dan Maria, S. (2016) “Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen*, 8(1), hal. 1–18.
- Nurhaini, Djaelani, A. K. dan Khoirul, M. (2019) “Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. Tersedia pada: www.fe.usisma.ac.id.
- Nursam, N. (2017) “Manajemen Kinerja,” *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), hal. 167–175. doi: 10.24256/kelola.v2i2.438.
- Oemar, U. dan Gangga, L. (2017) “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin,” *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), hal. 22. doi: 10.35908/jeg.v2i2.249.
- Osibanjo, O. *et al.* (2019) “Measuring Manpower Underutilization and Performance of Ict Driven Government Ministries and Parastatals in Nigeria,” *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10(03), hal. 1056–1064.
- Ramli, A. H. (2018) “Manage of Job Stress and Measure Employee Performance in Health Service,” *Business an Entrepreneurial Review*, 18(1), hal. 53–64.
- Render, B. *et al.* (2017) *Quantitative Analysis for Management*. 13 ed. Pearson (Intl). Tersedia pada: bookshelf.vitalsource.com/books/9781292217680.
- Rizqiansyah, M. Z. A., Hanurawan, F. dan Setiyowati, N. (2017) “Hubungan antara Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Surabaya Branch Gempol,” *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), hal. 37–42.
- Rizwan, M., Waseem, A. dan Bukhari, S. A. (2014) “Antecedents of Job Stress and Its Impact on Employee’s Job Satisfaction and Turnover Intentions,” *International Journal of Learning and Development*, 4(2), hal. 187–203. doi: 10.5296/ijld.v4i2.6098.
- Rumsey, D. J. (2019) *Statistics Essentials for Dummies*. New York: John Wiley and Sons, Inc. Tersedia pada: bookshelf.vitalsource.com/books/9781119590231.

- Samsuni (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Al Falah*, 17(31), hal. 113–124. Tersedia pada: <http://ejurnal.staialfalabjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- Sarinah (2017) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G. dan Subudi, I. M. (2017) "Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), hal. 1177–1204.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2019) *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 8 ed. Wiley. Tersedia pada: bookshelf.vitalsource.com/books/9781119561248.
- Sengupta, D. (2015) *Human Resource Management*. 2 ed. India: Wiley India Third Party.
- Shet, S. V., Patil, S. V. dan Chandawarkar, M. R. (2019) "Competency Based Superior Performance and Organizational Effectiveness," *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), hal. 753–773. doi: 10.1108/IJPPM-03-2018-0128.
- Sindudisastra, L. K. dan Rustiana, R. (2016) "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal," *MODUS*, 26(1), hal. 51. doi: 10.24002/modus.v26i1.577.
- Sofyan, D. K. (2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA," *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), hal. 18–23.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 19 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. 21 ed, Alfabeta. 21 ed. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014) *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastri, D. L. (2012) *Manajemen Sebuah Pengantar*. La Goods Publishing.
- Suprijanto, A. (2011) "Dampak globalisasi ekonomi terhadap perekonomian Indonesia," *Jurnal Imiah CIVIS*, I(2), hal. 100–119.
- Triyono, A. J. dan Prayitno, A. (2017) "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang," *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), hal. 92–100. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00146>.
- Ukwadinamor, C. U. dan Subomi, A. (2020) "Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State," 22(11), hal. 16–25. doi: 10.9790/487X-2211011625.

- Velciu, M. (2017) "Job Mismatch – Effects on Work Productivity," *SEA – Practical Application of Science*, V(15), hal. 395–398.
- Wartono, T. (2017) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)," *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), hal. 41–55.
- Widodo, E. S. *et al.* (2017) "Majalah Manajemen & Bisnis Ganesha," *STIE GANESHA PRESS*, April, hal. cover-ii; 66-75.
- Wijaya, C. dan Rifa'i, M. (2016) *Dasar-dasar Manajemen*. 1 ed. Diedit oleh S. Saleh. Medan: Perdana Publishing.
- Yanner, Benarto, I. dan Wuisan, D. (2020) "The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), hal. 92–102.
- Yasa, I. W. M. (2017) "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali," *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), hal. 38–57. doi: 10.22225/JJ.4.1.203.38-57.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian Faktor-faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Rachel Evelyn, mahasiswi Universitas Atma Jaya Yogyakarta Prodi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta". Saya mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner di bawah ini dengan kesungguhan. Adapun kriteria responden dari penelitian ini, yaitu:

1. Karyawan yang berusia 18 hingga 49 tahun
2. Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun

Apabila saudara/i memiliki pertanyaan atau ada hal yang kurang jelas mengenai penelitian ini, silahkan menghubungi peneliti melalui E-mail:

rachelevelyn707@gmail.com

Saya ucapkan banyak terima kasih atas partisipasi saudara/i dalam penelitian ini.

PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : 18-29
 30-39
 40-49

Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma
 S1
 S2
 S3

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

1. *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran)

Ambiguitas peran merupakan suatu keadaan di mana informasi yang disampaikan yang berkaitan dengan peran atau tugas tertentu tidak jelas atau kurang dapat dipahami oleh penerima informasi.

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya kurang memahami tujuan perusahaan/organisasi karena tidak disampaikan dengan jelas.					
Tidak tersedia bantuan dan dukungan dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
Saya sering mengalami stres karena prosedur yang tidak jelas sehingga dapat mempengaruhi kinerja saya.					
Karena peran yang diberikan oleh perusahaan/organisasi membingungkan, saya merasa tidak memiliki kemampuan/keahlian.					
Saya merasa bahwa setiap orang lebih suka memaksakan diri sehubungan dengan peran individu yang mereka rasakan daripada mengikuti apa yang seharusnya menjadi peran organisasi mereka.					
Saya merasa sulit untuk menetapkan langkah-langkah dalam menjalankan pekerjaan dengan benar.					
Saya tidak diberikan masukan yang cukup dalam menentukan tujuan unit kerja saya.					
Struktur unit kerja saya tidak jelas dan membuat saya berkontribusi hanya sedikit.					
Saya sering merasa kebingungan dalam menentukan prioritas tugas yang harus dicapai.					

2. *Underutilization of Skills* (Keterampilan yang Kurang Dimanfaatkan)

Underutilization of skills mengacu pada keahlian tertentu yang dimiliki oleh karyawan, namun tidak dimanfaatkan secara optimal dan hal tersebut terjadi ketika kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu di luar harapan tidak ditingkatkan.

Pernyataan	1	2	3	4	5
Pekerjaan saya tidak menawarkan saya kesempatan untuk tumbuh secara pribadi.					
Saya merasa bahwa saya dapat menunjukkan lebih dari yang diharapkan, namun saya tidak diberi kesempatan.					
Saya merasa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan saya akan stagnan (terhenti) selama saya bekerja di sini.					

3. *Work Overload* (Beban Kerja Berlebih)

Beban kerja berlebih merupakan sebuah persepsi karyawan di mana mereka memiliki lebih banyak beban atau pekerjaan yang harus diselesaikan dibandingkan dengan waktu untuk mengerjakannya.

Pernyataan	1	2	3	4	5
Konsentrasi dan kinerja saya terganggu karena harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang terlalu banyak.					
Saya akan menerima hampir semua jenis tugas dan pekerjaan bahkan jika saya merasa lelah walaupun akan mempengaruhi kinerja saya.					

Kurangnya kerja sama antar rekan kerja saya dalam menyelesaikan banyak tugas mempengaruhi kinerja saya.					
Saya terlibat dalam berbagai tugas atau tanggung jawab dan memegang terlalu banyak peran.					

4. *Overall Performance* (Kinerja Keseluruhan)

Kinerja mengacu pada tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan tertentu serta menurut standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

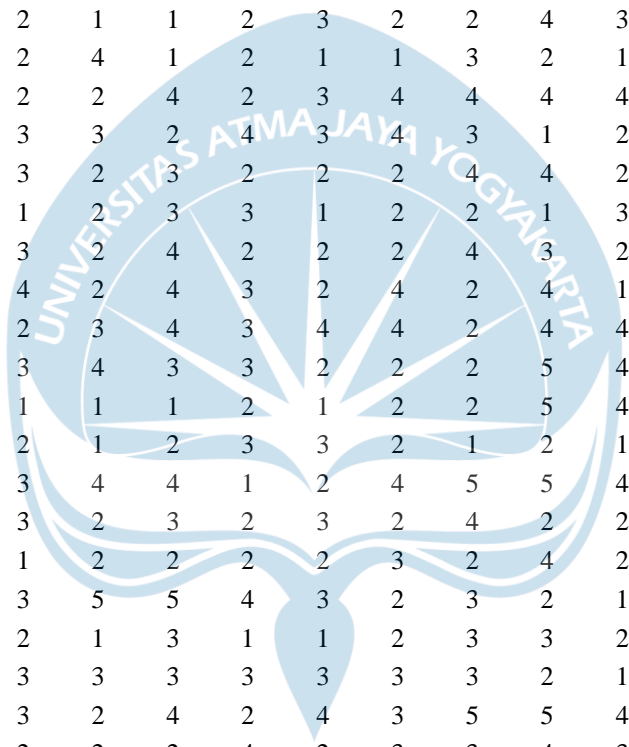
Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya tidak sengaja melakukan beberapa kesalahan ketika saya berada di bawah tekanan.					
Kinerja saya berkurang karena tidak ada standar yang adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.					
Kinerja saya dipengaruhi oleh upaya perencanaan dan pengendalian organisasi yang tidak jelas.					
Saya selalu dapat berbicara dengan seseorang di tempat kerja jika saya memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					

Lampiran 2: Jawaban Responden

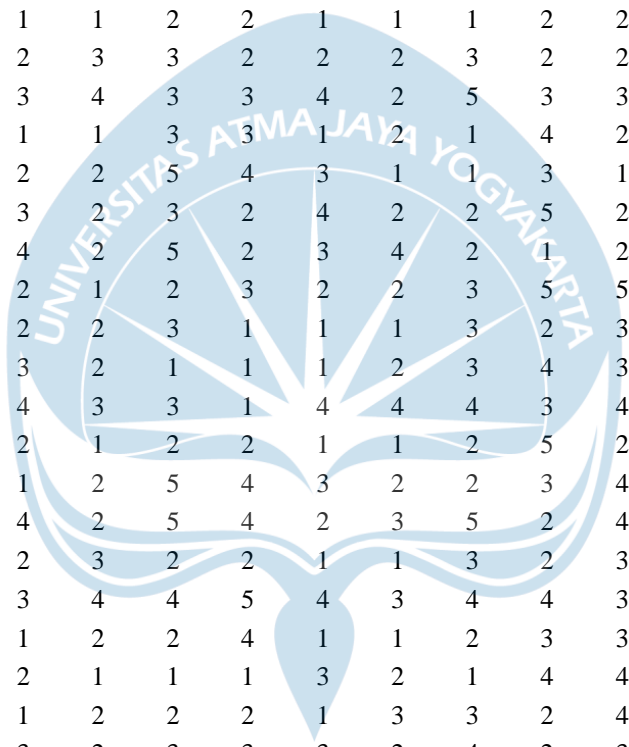
No.	JK	U	PT	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X21	X22	X23	X31	X32	X33	X34	Y1	Y2	Y3	Y4
1	Perempuan	18-29	S1	1	5	2	3	4	2	4	3	2	4	4	5	5	3	2	2	3	2	4	3
2	Perempuan	18-29	SMA	2	2	3	3	5	3	1	3	1	2	3	2	3	4	3	5	4	5	4	
3	Perempuan	18-29	S1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	5	4	4	2	1	1	2	5	5	3
4	Perempuan	18-29	S1	1	2	3	2	2	4	2	2	5	2	2	2	3	2	4	2	5	4	5	4
5	Laki-laki	18-29	S1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	3	2	5	4	5	5
6	Perempuan	18-29	S1	3	1	2	2	5	3	5	2	2	3	3	3	3	4	5	5	3	3	2	4
7	Laki-laki	18-29	S1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	4	3	2	3	1	2	1	5	3	5	5
8	Perempuan	18-29	S1	1	3	4	2	4	3	5	5	3	3	5	4	5	2	4	3	1	2	4	4
9	Perempuan	18-29	S1	2	4	5	5	3	1	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4
10	Perempuan	18-29	S1	4	3	5	3	1	2	3	2	3	4	2	1	2	4	3	3	5	3	4	5
11	Perempuan	18-29	S1	1	2	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4
12	Perempuan	18-29	SMA	4	5	3	2	4	5	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4
13	Perempuan	18-29	Diploma	2	2	1	3	2	1	1	2	1	5	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3
14	Perempuan	18-29	S1	2	1	3	2	3	3	3	1	4	3	2	1	3	3	4	5	5	4	3	5
15	Perempuan	18-29	S1	2	5	3	1	3	5	3	4	5	4	1	2	2	4	2	4	3	2	4	2
16	Laki-laki	18-29	S1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	4	5	4	5
17	Laki-laki	18-29	S1	3	2	2	1	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	5
18	Perempuan	18-29	S1	3	3	1	4	3	4	5	2	4	1	3	4	1	5	4	2	5	3	5	4
19	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	1	2	1	3	3	2	1	4	5	2	4	1	2	3	4	3	3	3
20	Laki-laki	18-29	S1	3	5	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1	2	5	3	3	4	4	3	5
21	Perempuan	18-29	SMA	2	3	1	2	4	1	3	1	2	3	3	1	4	4	4	5	3	2	3	4
22	Perempuan	18-29	SMA	4	2	1	2	2	1	3	2	4	3	2	3	2	3	5	4	3	3	2	4
23	Perempuan	18-29	S1	1	2	3	5	1	3	1	2	3	4	2	3	1	1	3	4	4	2	3	5

24	Perempuan	18-29	S1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	3	5	3	3	3	5	2	5	2	2	3
25	Perempuan	18-29	S1	5	3	4	4	3	4	5	1	2	2	3	2	5	2	1	4	5	2	2	5
26	Laki-laki	30-39	S1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	4	1	5	4	3	3	2	4
27	Perempuan	18-29	S1	2	3	2	4	2	4	5	5	3	1	3	4	4	5	3	5	3	1	2	3
28	Perempuan	30-39	S1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	3	4	2	4	3	3	3	1	3	4	2
29	Perempuan	18-29	SMA	1	3	2	4	2	2	2	3	2	3	5	4	2	2	4	2	5	3	1	3
30	Perempuan	18-29	S1	4	3	1	2	4	3	1	5	3	5	3	2	2	1	3	4	5	2	3	5
31	Laki-laki	30-39	S1	2	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	2	3	2
32	Perempuan	18-29	SMA	1	1	2	3	4	1	1	2	1	3	1	2	3	4	3	2	5	4	2	3
33	Perempuan	18-29	Diploma	1	2	1	2	4	4	3	1	5	2	3	2	1	2	3	3	5	5	4	5
34	Perempuan	18-29	SMA	3	3	4	5	2	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
35	Perempuan	18-29	S1	2	1	4	2	4	1	3	3	1	4	4	2	5	3	5	5	2	1	3	4
36	Perempuan	18-29	SMA	1	3	3	2	4	1	3	3	1	2	2	1	3	4	3	4	5	4	4	3
37	Perempuan	30-39	S1	1	1	2	4	1	1	1	4	4	2	2	2	3	2	2	5	4	3	4	4
38	Perempuan	18-29	SMA	1	3	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4
39	Laki-laki	30-39	S1	3	1	3	5	2	2	3	3	5	2	1	2	2	4	5	2	5	3	4	4
40	Perempuan	18-29	SMA	1	4	1	3	3	3	3	2	5	4	4	3	1	2	4	2	5	3	4	2
41	Perempuan	18-29	SMA	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	2	3	5	5	5	5
42	Laki-laki	18-29	S1	4	1	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	5	3	4	5	3	2	3	4
43	Perempuan	18-29	S1	2	1	3	2	3	3	2	3	4	2	1	4	4	4	5	4	5	3	2	2
44	Perempuan	18-29	S1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4
45	Laki-laki	18-29	S1	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	1	3	2	5	3	5	3	2	2	5
46	Perempuan	18-29	S1	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	1	1	3	4	3	2	4	2	5	5
47	Perempuan	18-29	S1	3	1	3	2	2	4	3	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	4	4	5
48	Laki-laki	18-29	S1	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	5	2	3	2
49	Perempuan	18-29	SMA	2	4	3	2	4	3	2	1	2	4	4	3	5	3	4	5	4	3	2	1
50	Perempuan	18-29	S1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	5	4	3	5

51	Perempuan	18-29	S1	5	4	5	2	5	2	3	5	4	1	3	2	2	4	5	4	5	2	3	2
52	Perempuan	18-29	S1	2	4	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	3	5	5	5	4
53	Perempuan	18-29	S1	3	2	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	1	2	4	3	2	1	3	2
54	Laki-laki	30-39	S2	4	3	4	3	2	3	3	1	4	5	3	3	3	2	2	4	3	2	4	
55	Perempuan	18-29	SMA	1	3	4	3	3	2	3	1	4	5	3	2	3	2	3	3	5	4	2	4
56	Laki-laki	18-29	S1	3	1	1	4	3	2	1	3	5	5	5	2	2	2	4	2	4	2	4	4
57	Laki-laki	18-29	S1	4	5	5	4	3	2	4	2	5	5	5	4	4	2	4	2	2	1	2	4
58	Laki-laki	18-29	S1	1	2	1	3	1	3	1	2	4	3	1	2	2	3	4	3	5	4	5	5
59	Laki-laki	18-29	S1	4	3	4	2	3	4	4	2	5	4	3	2	3	2	5	2	5	5	4	4
60	Perempuan	18-29	S1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	2	4	3	5	2	3	3
61	Perempuan	18-29	S1	4	2	1	3	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	4	2	5	2	4	5
62	Laki-laki	18-29	S1	4	5	2	4	2	3	2	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	3
63	Perempuan	18-29	SMA	5	5	4	2	2	4	4	3	2	4	1	1	3	1	2	2	5	5	5	5
64	Perempuan	18-29	SMA	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	5	5	4	3
65	Laki-laki	18-29	S1	3	5	3	2	4	2	4	3	3	3	1	4	2	2	3	2	3	5	4	5
66	Perempuan	18-29	SMA	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	5	5	5
67	Perempuan	18-29	SMA	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	5	2	3	5
68	Laki-laki	18-29	S1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	5	5	5	5
69	Laki-laki	18-29	S1	1	3	2	1	2	2	1	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
70	Laki-laki	18-29	S1	2	2	1	3	1	4	5	2	1	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4
71	Laki-laki	18-29	S1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	2	2	4	2
72	Laki-laki	18-29	S1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	5	5	5	5
73	Laki-laki	18-29	SMA	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	5	2	2	3	5
74	Laki-laki	18-29	S1	4	5	4	4	3	2	4	2	5	3	1	2	2	3	5	5	3	2	3	3
75	Laki-laki	18-29	SMA	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	1	2	2	1
76	Perempuan	18-29	S1	2	2	2	4	2	1	2	3	3	3	1	1	4	4	2	2	5	4	5	4
77	Laki-laki	18-29	S1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	5	3	2	3	4	4

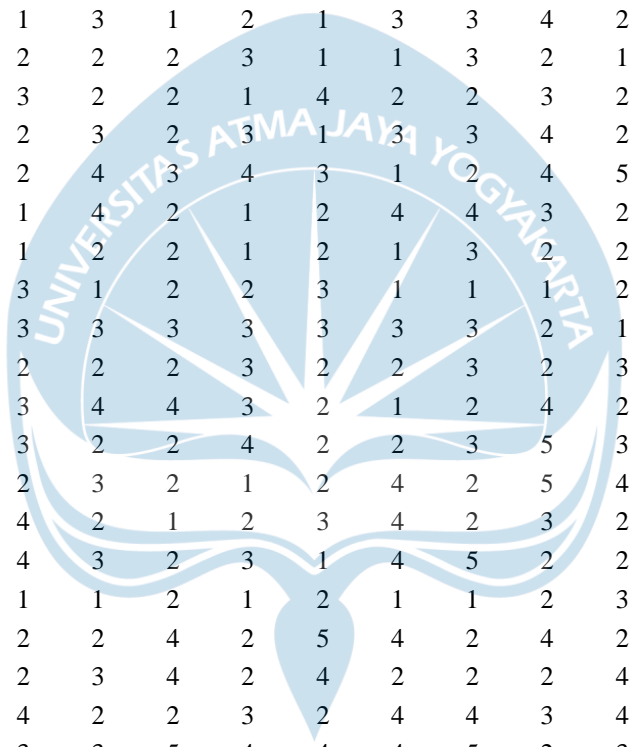


78	Laki-laki	18-29	SMA	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3
79	Laki-laki	18-29	S1	2	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	2	4	4	5	4	2	3	2	4
80	Laki-laki	18-29	S1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	4	3	2	4	1	4	4	4	2	2	2
81	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	2	4	1	2	1	1	3	2	1	4	3	2	1	4	2	2	2	2
82	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	1	4	3	5	2	4	4
83	Laki-laki	18-29	SMA	4	3	3	3	2	4	3	4	3	1	2	1	5	2	3	5	4	2	2	4
84	Laki-laki	18-29	S1	1	4	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	4	2	3	3	2	4	3	2
85	Perempuan	18-29	SMA	1	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	2	4	2	2	2	5	4	4	5
86	Perempuan	18-29	S1	1	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	1	5	5	5	5
87	Laki-laki	18-29	S1	3	5	2	2	4	3	2	4	2	4	1	1	2	2	4	3	5	5	5	4
88	Perempuan	18-29	S1	3	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	2	1	5	3	5	3
89	Perempuan	18-29	SMA	4	4	3	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3
90	Perempuan	18-29	S1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	5	4	2	2	2	1	2	4	2	4	5
91	Perempuan	18-29	S1	3	5	2	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	5	4	4	3	5	5
92	Perempuan	30-39	S2	4	5	3	4	4	1	2	4	5	5	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4
93	Perempuan	18-29	S1	5	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	4	5	5	3	3	3	3
94	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	1	2	2	2	2	3	2	4	2	1	3	3	3	4	5	3	2	3
95	Laki-laki	18-29	S1	2	2	3	5	5	4	3	2	3	2	1	2	3	1	5	3	4	4	5	5
96	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	4	2	3	3	5	5	5	5
97	Laki-laki	18-29	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	4	2	4	4	4	5	3
98	Laki-laki	18-29	S1	3	4	3	2	4	2	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	1	3	3
99	Laki-laki	18-29	SMA	5	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	5	4	5	3	5	1	1	2
100	Laki-laki	18-29	SMA	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	5	2	3	2
101	Laki-laki	18-29	SMA	2	1	2	1	2	1	3	1	3	4	4	3	1	1	2	2	5	5	5	5
102	Laki-laki	18-29	SMA	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3
103	Laki-laki	18-29	SMA	1	2	2	2	3	2	1	1	3	5	5	4	3	3	5	1	1	2	2	4
104	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	5	4	4	4

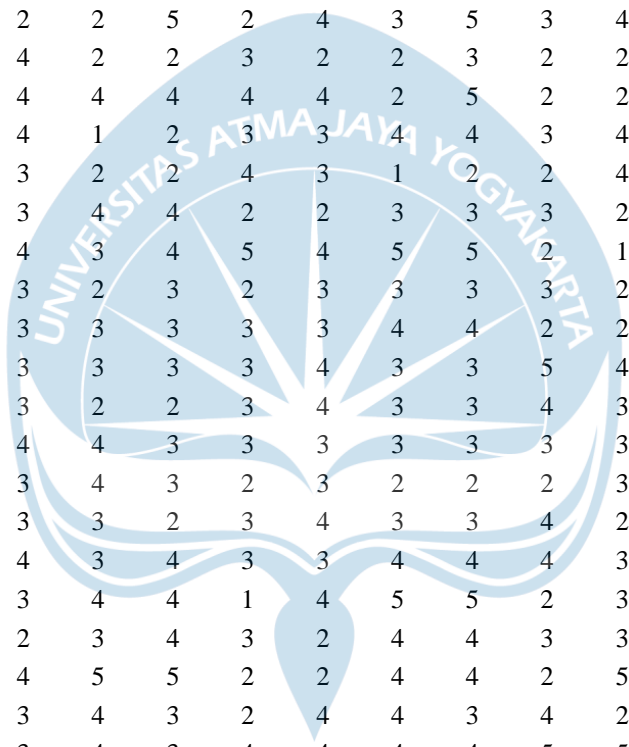


105	Laki-laki	18-29	S1	1	1	4	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5
106	Laki-laki	18-29	S1	2	4	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	4	5	1	5	4	3	5
107	Laki-laki	18-29	SMA	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	4	3	5	2	3	3
108	Perempuan	18-29	SMA	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3
109	Perempuan	18-29	SMA	4	4	3	4	3	3	4	2	5	3	3	2	4	5	5	3	3	3	2	3
110	Laki-laki	30-39	S1	2	3	1	1	3	3	1	2	1	4	2	3	4	3	4	2	2	4	1	3
111	Laki-laki	18-29	SMA	1	2	2	2	5	4	3	1	1	3	1	3	2	4	3	1	3	2	2	1
112	Perempuan	18-29	SMA	4	4	3	2	3	2	4	2	2	5	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4
113	Laki-laki	18-29	S1	3	4	4	2	5	2	3	4	2	1	2	1	4	3	4	4	3	2	3	4
114	Laki-laki	18-29	S1	1	3	2	1	2	3	2	2	3	5	5	5	2	4	4	2	2	2	1	4
115	Laki-laki	18-29	S1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	3	5	4	5	4
116	Laki-laki	18-29	SMA	4	4	3	2	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4
117	Laki-laki	18-29	SMA	2	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	1	4	2	3	3	4	3	5	5
118	Perempuan	18-29	SMA	2	4	2	1	2	2	1	1	2	5	2	4	1	4	2	2	4	3	4	4
119	Laki-laki	18-29	S1	2	3	1	2	5	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4
120	Laki-laki	18-29	S1	5	5	4	2	5	4	2	3	5	2	4	2	1	2	2	2	5	3	5	5
121	Laki-laki	18-29	S1	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	5	5	5	4
122	Perempuan	18-29	S1	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	2	3	5	3
123	Perempuan	18-29	S1	1	2	1	2	2	4	1	1	2	3	3	2	2	4	5	4	5	3	4	3
124	Perempuan	18-29	S1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	4	4	2	3	1	3	4	5	4	2	4
125	Laki-laki	18-29	S1	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	5	4	5	5
126	Perempuan	18-29	S1	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	5	5	5	3	3	1	2
127	Laki-laki	30-39	S1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	4	2	5	3	2	3	5	2	4	5
128	Perempuan	18-29	S1	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3
129	Perempuan	18-29	SMA	1	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	1	4	5	4	4	3	4	2	3
130	Laki-laki	18-29	S1	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3
131	Laki-laki	18-29	S1	5	5	2	3	2	1	4	2	2	5	3	2	5	3	2	1	4	3	4	1

132	Laki-laki	18-29	S1	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	1	5	3	5	4
133	Laki-laki	18-29	S1	4	3	2	2	1	2	2	4	1	5	3	3	2	2	4	2	3	2	3	5
134	Laki-laki	18-29	S1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
135	Perempuan	18-29	S1	2	4	3	4	4	2	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	5	4	5	4
136	Laki-laki	18-29	S1	4	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	1	3	3	3	2	5	4	5	5
137	Laki-laki	30-39	S1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	4	2	1	1	3	1	5	5	5	5	
138	Perempuan	18-29	S1	5	3	4	3	2	5	4	4	5	4	5	4	2	3	3	5	5	5	5	
139	Perempuan	18-29	S1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	3	3	5	4	5	5
140	Laki-laki	18-29	S1	5	3	4	2	4	2	2	3	2	5	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4
141	Laki-laki	18-29	S1	3	3	4	4	4	2	3	2	2	5	5	5	2	2	3	2	4	3	4	3
142	Laki-laki	18-29	S1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5
143	Laki-laki	18-29	S1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	2	5
144	Laki-laki	18-29	S1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	4	4	5	5
145	Perempuan	18-29	S1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4
146	Perempuan	18-29	S1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	4	3	5	2	5	4	4	4
147	Perempuan	18-29	S1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	3	3	5	3	5	5
148	Laki-laki	18-29	S1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	4	1	2	3	4	2	5	4
149	Laki-laki	18-29	S1	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	4	5	3	5	4	5	3	2	2
150	Laki-laki	18-29	S1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	4	4	2	5	3	3	2	4	3	2	5
151	Laki-laki	18-29	S1	5	5	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	5	3	4	5	4	3	2	2
152	Laki-laki	18-29	S1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4
153	Laki-laki	18-29	S1	2	2	1	2	1	4	2	3	4	5	3	4	5	4	4	2	3	3	2	3
154	Laki-laki	18-29	S1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4
155	Laki-laki	18-29	S1	5	4	3	2	2	4	3	3	1	2	1	1	1	3	2	2	5	5	5	5
156	Laki-laki	18-29	S1	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3
157	Laki-laki	18-29	S1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	1	4	3	5	5	5	5
158	Perempuan	18-29	SMA	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	1

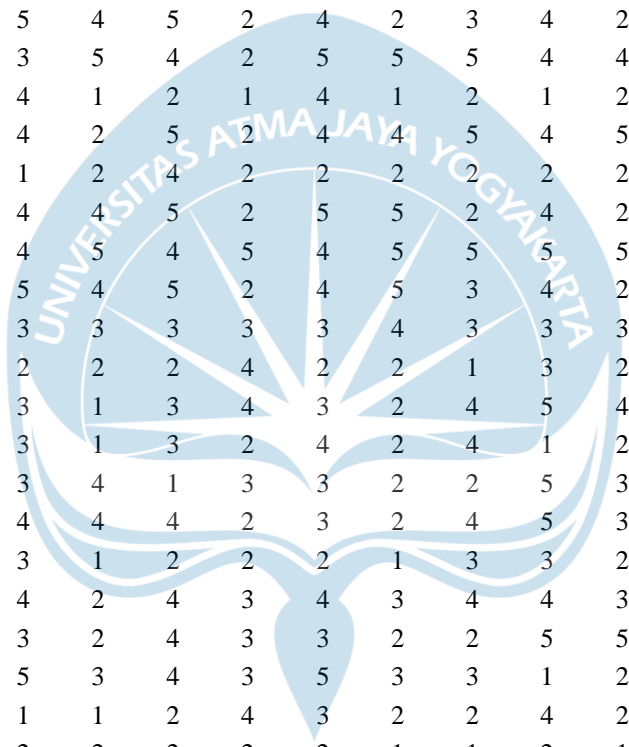


159	Perempuan	18-29	SMA	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	4	3	1	2	5	3	5	4	5	3
160	Laki-laki	18-29	SMA	3	2	2	3	5	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	5	5	2	5	4
161	Laki-laki	18-29	S1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	4	2	1	5	4	5	3	3	3	2	4
162	Laki-laki	18-29	S1	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	5	4	2	3	3	2	5	2
163	Laki-laki	18-29	S1	1	4	3	2	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2
164	Laki-laki	18-29	SMA	1	3	2	3	2	3	1	3	3	4	2	3	1	3	3	2	3	4	4	3
165	Laki-laki	18-29	SMA	3	1	2	4	3	4	3	1	2	4	5	2	3	4	4	2	5	2	2	3
166	Laki-laki	18-29	SMA	1	3	1	4	2	1	2	4	4	3	2	1	5	3	3	4	4	4	5	4
167	Perempuan	18-29	S1	5	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	5	5	3	5
168	Perempuan	18-29	SMA	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5
169	Perempuan	18-29	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	2	5	5	4	5
170	Perempuan	18-29	SMA	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	1	4	3
171	Laki-laki	18-29	SMA	1	4	3	4	4	3	2	1	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4
172	Laki-laki	18-29	SMA	3	5	3	2	2	4	2	2	3	5	3	2	3	2	4	1	3	5	3	4
173	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	2	3	2	1	2	4	2	5	4	2	3	2	2	3	4	3	2	4
174	Laki-laki	18-29	SMA	3	5	4	2	1	2	3	4	2	3	2	5	2	5	3	1	4	3	4	4
175	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	4	3	2	3	1	4	5	2	2	1	3	2	4	4	5	4	4	3
176	Laki-laki	18-29	SMA	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	5	4	3	5
177	Perempuan	18-29	SMA	4	4	2	2	4	2	5	4	2	4	2	2	4	3	2	3	4	5	4	4
178	Laki-laki	18-29	S1	4	4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	2	3	1	2	4	3	3	4	4
179	Laki-laki	18-29	S1	5	5	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	5	3	5	5
180	Laki-laki	18-29	S1	4	5	3	3	5	4	4	4	5	2	3	2	5	3	3	1	4	2	3	4
181	Laki-laki	18-29	SMA	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1	1	2	3	3	2	3	4	3	2	2
182	Laki-laki	18-29	S1	2	1	2	3	5	2	1	2	3	4	4	1	5	4	5	5	4	4	3	5
183	Laki-laki	18-29	SMA	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5
184	Laki-laki	18-29	S1	3	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2
185	Laki-laki	18-29	SMA	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	4	5	3	3	5	2	2	3



186	Laki-laki	18-29	S1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	2	2	3
187	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2
188	Laki-laki	18-29	SMA	3	2	2	2	5	2	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
189	Laki-laki	18-29	SMA	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4
190	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2
191	Laki-laki	18-29	SMA	5	4	4	1	2	3	3	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3	3	4	3
192	Perempuan	18-29	S1	4	4	3	2	2	4	3	1	2	4	3	1	3	2	1	5	4	5	5	5
193	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	5	2	4	3
194	Perempuan	18-29	S1	3	4	4	3	4	5	4	5	5	2	1	2	4	3	4	5	5	3	3	4
195	Perempuan	18-29	SMA	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	5	4	4	4
196	Perempuan	18-29	SMA	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	3	4	3	4	4	3	4
197	Perempuan	18-29	SMA	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4
198	Perempuan	18-29	SMA	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	5	3
199	Perempuan	18-29	SMA	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
200	Perempuan	18-29	SMA	1	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	5	5	3	3
201	Perempuan	18-29	Diploma	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3
202	Perempuan	18-29	Diploma	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	5	4	3
203	Laki-laki	40-49	S2	4	5	3	4	4	1	4	5	5	2	3	2	1	3	4	1	4	3	2	4
204	Laki-laki	30-39	S2	1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2
205	Laki-laki	30-39	S1	3	4	4	5	5	2	2	4	4	2	5	3	4	5	5	2	4	2	2	4
206	Laki-laki	18-29	S1	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
207	Laki-laki	18-29	S1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3
208	Laki-laki	18-29	S1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1	5	4	5	5
209	Laki-laki	18-29	S1	2	5	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3
210	Laki-laki	18-29	S1	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3
211	Laki-laki	18-29	SMA	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	2	4	2
212	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	3	2	2	2	2	3	2	5	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4

213	Laki-laki	18-29	SMA	3	3	3	1	1	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5
214	Laki-laki	18-29	SMA	1	2	1	2	2	3	1	1	4	3	3	2	2	3	4	3	5	5	4	4
215	Perempuan	18-29	SMA	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	1	1	4	5	4	5	4	4	4	3
216	Laki-laki	30-39	SMA	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	5	3	2	1	2	2	5	4	5	5
217	Laki-laki	30-39	SMA	3	4	3	4	5	2	2	4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	4
218	Perempuan	18-29	SMA	4	5	3	2	4	2	3	2	3	5	4	3	2	1	2	3	4	5	5	4
219	Perempuan	30-39	S1	2	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2
220	Perempuan	30-39	SMA	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	3
221	Perempuan	18-29	SMA	3	3	2	1	2	1	2	1	1	4	2	3	2	2	3	1	5	4	3	5
222	Perempuan	30-39	SMA	4	4	3	4	3	5	3	4	4	1	2	2	2	2	3	2	5	5	4	4
223	Laki-laki	18-29	SMA	5	5	5	4	4	4	1	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	5
224	Laki-laki	30-39	SMA	5	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	5	5	5	4
225	Perempuan	30-39	SMA	3	2	2	3	1	2	4	2	3	3	2	1	4	2	5	4	4	4	4	5
226	Perempuan	18-29	SMA	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	5	5	5	5
227	Laki-laki	30-39	SMA	1	2	2	1	2	2	4	1	1	3	1	1	3	2	2	3	5	5	5	5
228	Laki-laki	18-29	SMA	4	3	2	2	3	3	3	2	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	2
229	Laki-laki	18-29	SMA	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	1	1	4	2	2	3	5	4	5	4
230	Laki-laki	30-39	SMA	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	5	5	5	5	3	5	2	2
231	Perempuan	18-29	SMA	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	4	3	2	1	5	5	5	4
232	Laki-laki	30-39	SMA	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	1	2	3	4	2	5	5	5	5
233	Perempuan	40-49	SMA	4	3	3	3	2	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
234	Laki-laki	40-49	SMA	2	3	2	4	1	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	5	4	5	4
235	Laki-laki	40-49	SMA	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	4	3	4	5	5	4	3	4
236	Laki-laki	18-29	SMA	2	4	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	4	3	3	4	2	2	1
237	Laki-laki	30-39	S1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	4	5
238	Perempuan	18-29	S1	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4
239	Perempuan	18-29	S1	1	4	4	2	4	1	1	1	2	5	5	5	4	3	5	3	5	3	2	3



240	Laki-laki	18-29	SMA	2	3	2	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
241	Perempuan	18-29	Diploma	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	
242	Perempuan	18-29	Diploma	4	2	5	4	5	2	4	2	3	4	2	5	4	3	5	3	3	3	2	3
243	Laki-laki	18-29	S2	5	4	3	5	4	2	5	5	5	4	4	5	2	2	1	2	4	4	4	4
244	Laki-laki	18-29	Diploma	1	1	4	1	2	1	4	1	2	1	2	1	4	5	5	5	3	4	5	5
245	Laki-laki	18-29	SMA	4	3	4	2	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3
246	Perempuan	18-29	SMA	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3
247	Perempuan	18-29	SMA	4	2	4	4	5	2	5	5	2	4	2	3	5	3	5	5	5	5	2	5
248	Perempuan	18-29	SMA	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
249	Perempuan	18-29	SMA	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4
250	Perempuan	18-29	SMA	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4
251	Perempuan	18-29	SMA	2	3	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	5	3	4	2	4	2	4	5
252	Perempuan	18-29	SMA	4	3	3	1	3	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	4	2	2	3	1
253	Perempuan	18-29	SMA	4	4	3	1	3	2	4	2	4	1	2	2	4	1	3	4	5	5	5	5
254	Laki-laki	30-39	S1	5	3	3	4	1	3	3	2	2	5	3	2	3	4	2	1	4	3	5	3
255	Laki-laki	18-29	SMA	2	4	4	4	4	2	3	2	4	5	3	4	5	4	4	2	2	3	3	4
256	Perempuan	18-29	S1	2	3	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3	2	3	4	5	5	3
257	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	5	3	4	5
258	Perempuan	18-29	S1	2	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	2	2	3	2	4	2	4	4
259	Laki-laki	18-29	SMA	3	5	5	3	4	3	5	3	3	1	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5
260	Perempuan	18-29	S1	2	1	1	1	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
261	Laki-laki	18-29	SMA	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	4	5	5	5	5
262	Perempuan	18-29	Diploma	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	5	4	2	2	3	2	2
263	Laki-laki	18-29	Diploma	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	1
264	Perempuan	30-39	S1	2	2	2	1	2	4	3	4	1	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2
265	Perempuan	18-29	Diploma	1	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4	3	5	3	5	2	3	2
266	Perempuan	18-29	S1	4	1	1	1	2	2	4	2	2	3	4	4	5	2	4	5	2	3	2	3

267	Perempuan	18-29	SMA	3	5	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	5	5	5	5
268	Perempuan	18-29	SMA	5	4	3	3	2	4	2	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	2	3
269	Laki-laki	18-29	S1	4	3	3	4	2	2	3	2	3	4	5	3	2	1	2	3	3	4	4	5
270	Laki-laki	18-29	S2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	5	3	2	2
271	Perempuan	30-39	SMA	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4
272	Laki-laki	18-29	SMA	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	2	4
273	Perempuan	40-49	SMA	3	3	1	1	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	1	3	5
274	Laki-laki	40-49	SMA	4	4	3	3	2	2	5	1	2	4	4	3	5	3	3	4	1	1	2	3
275	Laki-laki	40-49	SMA	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	4	2	2	3
276	Perempuan	30-39	SMA	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	4	3	5	4	4	4	3
277	Laki-laki	30-39	SMA	3	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	4	3	4	3	4	3	3	2
278	Perempuan	40-49	SMA	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2
279	Perempuan	30-39	SMA	4	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	2	3
280	Laki-laki	30-39	SMA	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	4	4	4	2	3	4
281	Perempuan	30-39	SMA	4	5	3	2	4	3	5	4	1	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4
282	Perempuan	40-49	SMA	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	5
283	Laki-laki	40-49	SMA	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	5	5	5	5
284	Perempuan	40-49	SMA	2	2	2	3	3	1	2	1	1	3	2	1	4	3	3	4	5	4	5	4
285	Laki-laki	40-49	SMA	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	5	5	5	5
286	Laki-laki	18-29	S1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	5	4	3
287	Laki-laki	18-29	Diploma	5	4	3	4	4	3	2	2	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	2	2
288	Perempuan	18-29	SMA	2	2	3	1	2	2	3	1	2	5	3	4	3	4	5	5	3	2	2	2
289	Perempuan	18-29	S1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5
290	Perempuan	18-29	S1	4	4	3	3	2	2	1	2	2	4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4
291	Perempuan	18-29	S1	1	4	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	5	3	5	4	3	5
292	Laki-laki	30-39	S1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	5	5	5	5
293	Perempuan	18-29	SMA	3	2	1	4	2	1	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	4

294	Perempuan	30-39	SMA	3	2	3	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	4	5	3	5	4	4	4
295	Perempuan	18-29	SMA	2	3	2	3	1	4	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	5	5
296	Perempuan	30-39	SMA	1	2	3	1	2	1	1	1	1	4	4	3	4	2	3	3	2	4	2	4
297	Perempuan	18-29	SMA	4	3	4	4	2	2	3	3	4	1	1	2	4	4	3	4	4	2	3	3
298	Perempuan	30-39	SMA	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	2
299	Perempuan	30-39	SMA	1	2	1	2	2	1	4	4	4	2	1	2	4	2	4	5	4	3	4	3
300	Perempuan	18-29	SMA	2	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	4	4
301	Perempuan	18-29	SMA	2	3	3	2	2	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2
302	Laki-laki	18-29	SMA	2	4	2	4	4	5	5	5	5	3	2	3	5	2	4	5	5	4	3	4
303	Perempuan	18-29	SMA	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	5	4	3	2	4	3
304	Perempuan	18-29	SMA	3	1	1	1	2	2	2	1	1	5	4	5	4	2	3	3	4	4	2	5
305	Perempuan	18-29	SMA	5	5	4	3	4	4	3	5	4	2	4	2	4	5	5	5	4	2	3	2
306	Perempuan	30-39	SMA	3	2	2	1	1	2	3	2	1	5	4	5	2	4	5	5	4	2	2	2
307	Perempuan	18-29	SMA	4	3	3	4	2	4	3	4	2	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	2
308	Laki-laki	18-29	SMA	2	1	1	3	1	3	1	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	2	2	3
309	Perempuan	18-29	S1	1	2	1	2	4	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4
310	Laki-laki	30-39	S1	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5
311	Perempuan	30-39	S1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	1
312	Laki-laki	18-29	S1	3	2	3	2	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	3	2	2
313	Perempuan	18-29	S1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	4	3	2	5	4	5	5	5	2	3	2
314	Perempuan	30-39	S1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	5	3	4	4	3	4	2	5	3	2	4
315	Laki-laki	30-39	S1	4	5	3	4	2	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2
316	Perempuan	18-29	S1	1	4	3	1	2	2	4	2	1	2	3	4	5	5	5	4	5	3	2	2
317	Laki-laki	18-29	S1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	1	5	4	5	5
318	Perempuan	18-29	S1	2	4	2	4	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3	3	4	4	2	3	4
319	Perempuan	18-29	S1	1	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	5	5	4	4
320	Perempuan	18-29	S1	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	1	4	2	3	4	4	5	3	4

321	Laki-laki	18-29	S1	2	2	1	3	1	3	1	1	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2
322	Laki-laki	18-29	S1	3	4	3	4	5	3	5	2	2	4	3	2	3	4	2	3	5	3	5	5
323	Perempuan	18-29	S1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	2	3	2	5
324	Perempuan	18-29	S1	4	5	2	3	4	2	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	2	3
325	Laki-laki	18-29	S1	3	1	1	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	2	5
326	Laki-laki	18-29	S1	3	1	1	4	1	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	1	3	2	
327	Perempuan	30-39	S1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4	4	4	4	3	2	2
328	Laki-laki	30-39	S1	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	
329	Laki-laki	30-39	S1	4	3	1	3	4	2	4	3	4	2	2	1	4	5	4	4	5	5	4	4
330	Perempuan	30-39	S1	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	5	3	2	2	4	5	4	4
331	Laki-laki	18-29	S1	1	3	2	3	1	2	4	2	3	4	4	3	3	1	2	4	3	2	4	4
332	Perempuan	30-39	S1	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4
333	Laki-laki	18-29	S1	3	4	2	4	4	5	4	3	3	2	2	1	2	1	4	2	5	5	5	5
334	Perempuan	18-29	S1	3	2	2	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4
335	Laki-laki	18-29	S1	3	1	1	2	4	3	4	3	3	4	1	4	4	2	2	4	3	2	2	4
336	Laki-laki	30-39	S1	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4
337	Perempuan	18-29	S1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3
338	Perempuan	18-29	S1	3	5	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	5	4	4	2	4	2	4	4
339	Laki-laki	18-29	SMA	4	5	3	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	5	2	5	4	2	5
340	Laki-laki	30-39	S1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	5	5	3	5	5	5	4	1	2	3	2
341	Perempuan	30-39	S1	1	3	2	4	1	2	2	3	1	5	4	5	5	4	5	2	3	4	2	2
342	Laki-laki	18-29	SMA	3	2	2	2	3	2	4	3	3	5	4	3	3	2	1	2	5	5	4	4
343	Laki-laki	18-29	Diploma	1	2	1	2	1	1	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2
344	Laki-laki	18-29	SMA	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	1	2	2	3	2	4	3	4	4
345	Perempuan	18-29	S1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5
346	Laki-laki	18-29	S1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	5	2	3	3	2	4	3	4	3	5	3
347	Perempuan	18-29	SMA	1	1	1	3	1	1	3	1	1	5	4	5	2	2	3	1	4	5	4	5

348 Laki-laki 18-29 S1 3 4 3 2 2 2 2 3 4 3 3 2 1 5 5 5 5 4 2 2 2



Lampiran 3: Tabel Frekuensi

Statistics

Jenis Kelamin		
N	Valid	348
	Missing	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	182	52.3	52.3	52.3
	Perempuan	166	47.7	47.7	100.0
Total		348	100.0	100.0	

Statistics

Usia		
N	Valid	348
	Missing	0

Usia

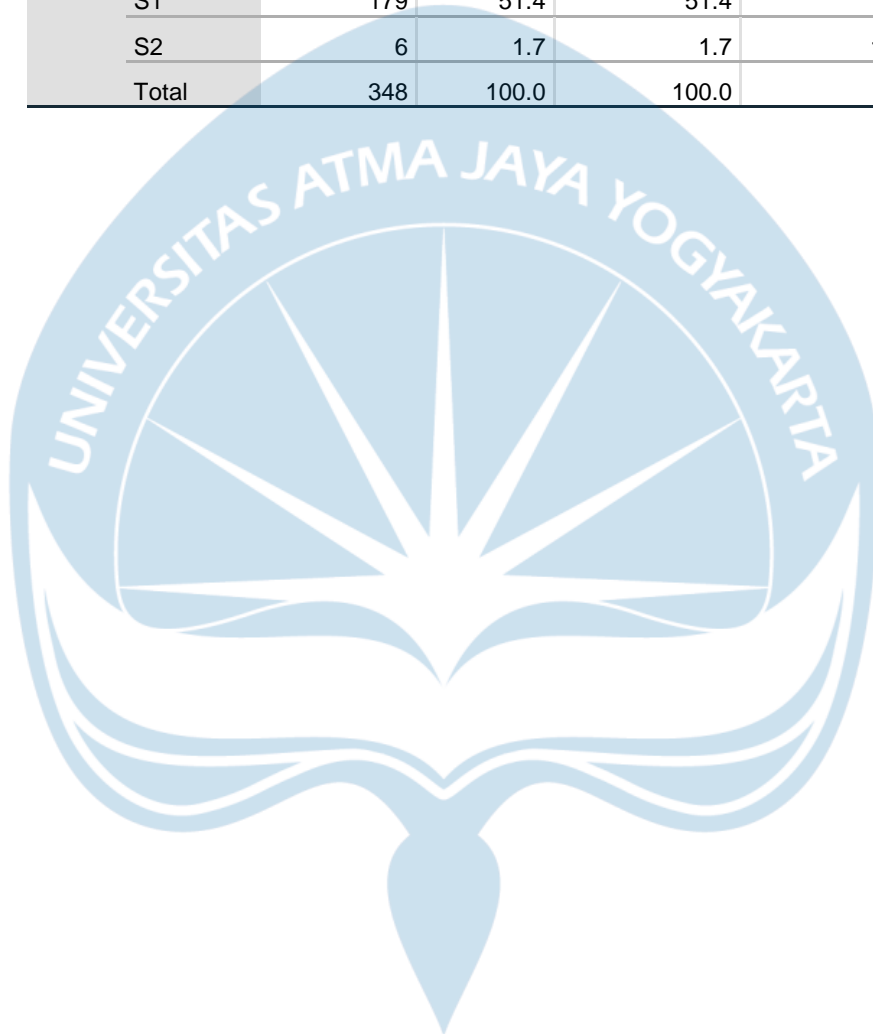
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-29	287	82.5	82.5	82.5
	30-39	49	14.1	14.1	96.6
	40-49	12	3.4	3.4	100.0
Total		348	100.0	100.0	

Statistics

Pendidikan Terakhir		
N	Valid	348
	Missing	0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	151	43.4	43.4	43.4
	Diploma	12	3.4	3.4	46.8
	S1	179	51.4	51.4	98.3
	S2	6	1.7	1.7	100.0
	Total	348	100.0	100.0	



Lampiran 4: Uji Validitas

Variabel: *Role Ambiguity*

		Correlations									Role Ambiguity
		RA1	RA2	RA3	RA4	RA5	RA6	RA7	RA8	RA9	
RA1	Pearson Correlation	1	.493**	.385*	.371*	0,225	.405*	0,252	.483**	.538**	.676**
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,036	0,044	0,231	0,026	0,179	0,007	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RA2	Pearson Correlation	.493**	1	0,302	.533**	.426*	.649**	.476**	.595**	.630**	.820**
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,105	0,002	0,019	0,000	0,008	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RA3	Pearson Correlation	.385*	0,302	1	0,255	0,246	0,216	.583**	0,281	.447*	.595**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,105		0,173	0,189	0,252	0,001	0,132	0,013	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RA4	Pearson Correlation	.371*	.533**	0,255	1	.651**	.507**	0,195	.391*	.555**	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,002	0,173		0,000	0,004	0,302	0,033	0,001	0,000

Role Ambiguity	Pearson Correlation	.676**	.820**	.595**	.698**	.656**	.697**	.636**	.645**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Variabel: Underutilization of Skills

Correlations

		US1	US2	US3	Underutilization of Skills
US1	Pearson Correlation	1	.434*	.402'	.775**
	Sig. (2-tailed)		0,016	0,028	0,000
	N	30	30	30	30
US2	Pearson Correlation	.434*	1	.495**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,016		0,005	0,000
	N	30	30	30	30

US3	Pearson Correlation	.402*	.495**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,005		0,000
	N	30	30	30	30
Underutilization of Skills	Pearson Correlation	.775**	.787**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30

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

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

Variabel: *Work Overload*

Correlations

		WO1	WO2	WO3	WO4	Work Overload
WO1	Pearson Correlation	1	0,305	0,081	0,333	.560**
	Sig. (2-tailed)		0,102	0,669	0,072	0,001
	N	30	30	30	30	30

WO2	Pearson Correlation	0,305	1	.618**	.475**	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,102		0,000	0,008	0,000
	N	30	30	30	30	30
WO3	Pearson Correlation	0,081	.618**	1	.698**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,669	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
WO4	Pearson Correlation	0,333	.475**	.698**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	0,072	0,008	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30
Work Overload	Pearson Correlation	.560**	.815**	.799**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Variabel: *Performance*

		Correlations				
		OP1	OP2	OP3	OP4	Kinerja
OP1	Pearson Correlation	1	0,197	0,271	.511**	.712**
	Sig. (2-tailed)		0,296	0,147	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30
OP2	Pearson Correlation	0,197	1	0,241	0,117	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,296		0,199	0,539	0,004
	N	30	30	30	30	30
OP3	Pearson Correlation	0,271	0,241	1	.562**	.777**
	Sig. (2-tailed)	0,147	0,199		0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30
OP4	Pearson Correlation	.511**	0,117	.562**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,539	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.712**	.506**	.777**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Variabel: *Role Ambiguity*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,866	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RA1	21,17	35,799	0,557	0,856
RA2	20,73	34,064	0,750	0,836
RA3	20,90	38,231	0,483	0,861
RA4	21,00	36,966	0,609	0,850
RA5	20,87	37,913	0,563	0,855
RA6	20,87	36,395	0,598	0,851
RA7	21,20	36,648	0,512	0,860
RA8	21,23	37,771	0,546	0,856
RA9	20,57	34,668	0,781	0,834

Variabel: *Underutilization of Skills*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,700	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
US1	5,93	3,168	0,481	0,653
US2	5,27	3,375	0,556	0,572
US3	6,00	2,828	0,525	0,602

Variabel: *Work Overload*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,745	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WO1	10,13	8,464	0,285	0,811
WO2	10,00	6,069	0,612	0,643
WO3	9,83	6,695	0,624	0,639
WO4	9,93	6,409	0,667	0,613

Variabel: Performance

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,654	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OP1	10,27	5,720	0,436	0,585
OP2	10,77	7,426	0,240	0,695
OP3	10,90	4,921	0,493	0,547
OP4	10,67	5,540	0,601	0,477

Lampiran 6: Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WO, RA, US ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	0,342	0,336	2,742

a. Predictors: (Constant), WO, RA, US

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345,727	3	448,576	59,656	.000 ^b
	Residual	2586,653	344	7,519		
	Total	3932,379	347			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), WO, RA, US

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,825	0,794		28,749	0,000
	RA	0,039	0,023	0,076	1,670	0,096
	US	-0,379	0,053	-0,326	-7,164	0,000
	WO	-0,474	0,049	-0,441	-9,722	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja