

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNRI
24/6/22

Skripsi oleh :

Andreas Fernanda

01011481922001

MANAJEMEN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA**

Disusun Oleh :

Nama : Andrian Fernanda
NIM : 01011481922001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 asal D3
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN ...
FAKULTAS EKONOMI UNISI ...
24/1/22

Disetujui untuk dipergunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota,



Wita Farla WK, SE., MM
NIP.198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA

Disusun Oleh :

Nama : Andrean Fernanda
NIM : 01011481922001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 asal D3

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 13 Januari 2022

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 1981040120140922001

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UIN
24/22

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Andrean Fernanda

NIM : 01011481922001

Jurusan : Manajemen S1 asal D3

Bidang Kajian : Manjemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi



Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 13 Januari 2022

10000
SEPULUH RIBU RUPIAH
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
D572EAJX652285291
Andrean Fernanda
01011481922001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hope and Fear make us stronger!

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Teman – teman S1 asal D3 Manajemen 2019
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar sarjana Ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Marketing Astra Motor Indralaya*”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Segala kesalahan dan kekurangan mutlak menjadi tanggung jawab penulis. Namun, apabila terdapat manfaat dalam skripsi ini, sesungguhnya semua itu mutlak petunjuk dari Allah SWT.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 13 Januari 2022

Penulis,

Andrean Fernanda
01011481922001

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan sehat wal afiat. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terimakasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya dalam keadaan sehat wal afiat.
2. Prof. Dr.Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas, M. Husni Thamrin, S.E.,M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr.Hj. Zunaidah M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah mengorbankan waktu , tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

7. Wita Farla WK S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah mengorbankan waktu , tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
8. Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M selaku Dosen Penguji seminar proposal dan Ibu Lina Dameria Siregar,S.E.,M.M selaku penguji komprehensif, yang telah mengorbankan waktu , tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan InshaAllah dalam prakteknya nanti.
10. Pak Rahmadi S.T selaku Admin Akademik Jurusan S1 asal D3 Fakultas Ekonomi yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan
11. Pak Martono S.T sebagai pimpinan Astra Motor Indralaya dan Seluruh karyawan yang telah membantu dengan senang hati penulis hingga akhir penulisan skripsi ini.
12. Kedua Orang Tua, Papaku tercinta Ms. Kamal dan Mamaku tercinta Robiyah yang tak henti-hentinya mendoakan serta memberi dukungan dan semangat, terima kasih untuk semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidup olehku.

13. Ayukku tersayang, Almh.Resi Yunita S.E , Rossa Malinda A.md dan Kakakku Yudi Sarosa A.md, Okta Andrian S.T,. M.Han terima kasih atas perhatian, do'a, saran dan dukungan yang tak henti – hentinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Ine dan Anang terima kasih atas perhatian, do'a, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk keponakkan ku Radit,Rasya,Annisa,Dimas,Shira,dan adek Nafisa
16. Nurul Humaira Nofanetta S.E terima kasih atas doa, dukungan, dan sabar menghadapi serta mendampingi, dan semua canda tawa yang hadir dalam setiap proses saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi partner terbaik untuk saat ini.
17. WHO Production (Kak Bagus. Kinan, Rastra, Rakai) dan Robby, Egik, Haekal, Aidil
18. Himadife 6 dan kakak-kakak dan rekan-rekan Himadife seluruh angkatan
19. Teman-teman seperjuanganku dari S1 asal D3 Manajemen
20. Untuk diri sendiri yang sudah mampu melewati ini semua dengan suka duka serta rasa bahagia dan bangga untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi support system terbaik.
21. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada saya.

Penulis

Andrean Fernanda

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA

Oleh :

Andrean Fernanda

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MUHURI
24/1/22

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya, pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan Astra Motor Indralaya bagian *Marketing* yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan kompensasi kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan stres kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan tekanan pencapaian target kerja meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan , Kompensasi , Stres Kerja

Pembimbing I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II

Wita Farla WK., S.E.,M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
An

Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D
NIP. 19750901199932001

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ASTRA MOTOR INDRALAYA MARKETING SECTION

By :

Andrean Fernanda

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FACULTAS EKONOMI
2022

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at Astra Motor Indralaya Marketing section, the effect of work stress on employee performance at Astra Motor Indralaya Marketing section, the effect of compensation and work stress on employee performance at Astra Motor Indralaya Marketing section. This research is quantitative. The population of as many as 35 people. The sampling method used is census method (total sampling), so that all the population is used as a sample. The analysis method used is multiple linear regression. The result of hypothesis testing prove the compensation has a positive effect on employee performance, which means an increase in compensation will be followed by an increase in employee performance. The result of hypothesis testing prove the work stress has a positive effect on employee performance, which means an increase in work stress will be followed by an increase in employee performance. This proves that the pressure of achieving work targets increases employee motivation. The result of hypothesis testing prove the compensation and work stress has a positive effect on employee performance.

Keywords : Employee Performance , Compensation , Work Stress

Advisor I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II

Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Acknowledge,

The Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199932001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam

Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Disusun Oleh :

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UIN
24/11/22

Nama : Andrean Fernanda
NIM : 01011481922001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 asal D3 Palembang
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap
kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor
Indralaya

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing skripsi,

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Andrian Fernando
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 4 Januari 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : JL. Sako Raya Lrg. Damai No.50 RT 12 RW 04
Kelurahan Sako Kecamatan Sako
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Email : aandrianf@gmail.com
No. HP : 087732651406

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 117 PALEMBANG
SMP : SMP PUSRI PALEMBANG
SMA : SMA PUSRI PALEMBANG
Pengalaman Organisasi : HIMADIFE
Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
2.1 Perumusan Masalah.....	8
3.1 Tujuan Penelitian.....	8
4.1 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kompensasi	10
2.1.1.1 Definisi Kompensasi	10
2.1.1.2 Jenis – Jenis Kompensasi	11
2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	12

2.1.2.4	Sistem Kompensasi	13
2.1.2.5	Faktor – faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi	14
2.1.2.6	Indikator Kompensasi.....	15
2.1.2.7	Asas Kompensasi	15
2.1.2	Stres Kerja	16
2.1.2.1	Definisi Stres Kerja.....	16
2.1.2.2	Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	18
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	18
2.1.2.4	Aspek – Aspek Timbulnya Stres Kerja.....	19
2.1.2.5	Jenis- Jenis Penyelesaian Stres Kerja.....	20
2.1.3	Kinerja Karyawan	21
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	21
2.1.3.2	Indikator kinerja	22
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.3.4	Penilaian Kinerja.....	23
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	24
2.3	Penelitian Terdahulu.....	25
2.5	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Jenis Data dan Sumber Data.....	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.4	Metode Pengumpulan Data	33
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.6	<i>Method Succesive of Interval (MSI)</i>	34
3.7	Uji Asumsi Klasik	35

3.7.1	Uji Normalitas.....	35
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	35
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	36
3.8	Teknik Analisis Data	36
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.2	Koefisien Korelasi (r)	36
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.9	Uji Hipotesis.....	37
3.10	Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Profil Tempat Penelitian	42
4.2	Filosofi (Catur Darma), Visi dan Misi.....	42
4.3	Logo Perusahaan.....	43
4.4	Struktur Perusahaan.....	44
4.5	Hasil Penelitian.....	45
4.5.1	Profil Responden.....	45
4.5.2	Analisis deskriptif tanggapan responden	48
4.5.3	Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.5.4	Uji Asumsi Klasik	63
4.5.5	Analisis Data	66
4.5.6	Uji Hipotesis	69
4.5.7	Pembahasan Hasil penelitian	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Kompensasi Finansial yang diterima karyawan.....	3
Tabel 1.2 Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan.....	4
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan Motor periode tahun 2018-2020	5
Tabel 1.4 Sanksi yang diterima karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Interval Korelasi.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	46
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan status	47
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap variabel stres kerja	53
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas variabel kompensasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji validitas variabel stres kerja	61
Tabel 4.11 Hasil Uji validitas kinerja karyawan	62
Tabel 4.12 Hasil Uji reliabilitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	43
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan.....	44
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.5 Hubungan U terbalik	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	i
Lampiran 2 Tabulasi Data Pernyataan Responden Penelitian	v
Lampiran 3 Method Succesive Interval	viii
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden Penelitian	xi
Lampiran 5 Hasil Output SPSS 25	xii
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas	xxi
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	xxviii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan yang mengalami perkembangan tidak terlepas dari pencapaian dukungan pihak internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan yang merupakan sumber daya manusia (SDM) termasuk ke dalam salah satu pemegang peranan yang sangat penting demi menjalankan tujuan perusahaan karena suatu perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan dengan melibatkan karyawannya. Dengan demikian adanya karyawan perusahaan dapat menjalankan suatu aktivitas bisnisnya agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan tercapai di kemudian hari. Keberadaan karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan demi menjalankan suatu aktivitas perusahaan dengan mengandalkan pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari kemampuan optimal yang dimiliki karyawan itu sendiri, pekerjaan yang dilakukan secara efektif, tingkat keakraban antar rekan kerja yang tinggi dan pemimpin yang mampu menjalankan organisasi dengan baik (Suratmiati, 2020). Menurut Robbins dalam (Massie, 2018), Kinerja merupakan suatu perencanaan yang sempurna dengan ketangguhan yang dimiliki seorang karyawan yang menjadi perhatian bagi para pimpinan perusahaan. Kinerja ini dapat menggambarkan sampai sejauh mana langkah seorang dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Fatimah & Ratnasari, 2018) Memberikan penafsiran mengenai kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berupa barang, uang, yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai suatu imbalan dari kerja keras mereka yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai akan sangat berpengaruh kepada karyawan untuk terus bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Kompensasi merupakan alat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Astra Motor (PT Astra International Tbk. - Honda Sales Operation) merupakan salah satu kegiatan korporasi PT Astra International Tbk yang bergerak di bidang distribusi dan retail kendaraan roda dua Honda. Astra Motor memiliki dua cara untuk membangun hubungan dengan pelanggan, yang pertama melalui dealer, yang kedua melalui kantor penjualan yang terkoordinasi di dalam divisi ritel Astra Motor. Sebagai salah satu dealer utama, Astra Motor berperan sebagai koordinator seluruh kegiatan pemasaran, logistik dan promosi di wilayah tersebut.

Pentingnya kompensasi menjadi salah satu cara bagi perusahaan untuk membuat karyawannya bertanggung jawab kepada perusahaan. pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan akan mengurangi kekhawatiran mereka tentang masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhi kewajiban tersebut melalui kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Situasi ini akan memotivasi karyawan untuk memberikan *reward* berupa kepatuhan terhadap peraturan kerja dan tanggung jawab atas kelancaran operasional perusahaan (Kader dan Rahman, 2018). Menurut (Wairooy, 2017) Kompensasi diberikan sebagai salah satu wujud pelaksanaan

fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian apresiasi atas kinerja karyawan secara individual dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Untuk melihat jumlah kompensasi yang diberikan Astra Motor Indralaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kompensasi Finansial yang diterima karyawan marketing Astra Motor Indralaya

Jenis Kompensasi	Keterangan
Gaji Pokok	Rp. 1.500.000
Insentif Penjualan	Rp. 100.000/Unit
Tunjangan Operasional	Rp. 350.000
BPJS Ketenagakerjaan	Diterima Setiap Bulan
Garda Medika	Diterima Setiap Bulan
Voucher Belanja Indomaret	Diterima Setiap Target Mencapai 80%
Tour Luar Kota dan Luar Negeri	Diterima Setiap Enam Bulan Ketika Melampaui Target

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan Astra Motor Indralaya yaitu Gaji Pokok, Insentif Penjualan dan Tunjangan Operasional. Jika karyawan *marketing* dalam sebulan tidak bisa menjual apapun maka hanya mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 1.500.000. Sementara target penjualan karyawan *marketing* yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 5 unit per bulannya . Tetapi karyawan *marketing* akan mendapatkan tambahan insentif

yang dikalikan dengan jumlah unit yang mereka bisa jual sebesar Rp. 100.000 ditambah dengan tunjangan operasional Rp.350.000. Sehingga apabila mereka bisa menjual 5 unit dalam sebulan maka besaran gaji yang didapatkan ialah Rp. 2.350.000.

Sedangkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect*) yang diterima karyawan berupa BPJS Ketenagakerjaan, Garda Medika otomatis setiap bulannya, voucher belanja indomaret diterima ketika karyawan mampu menembus 80% dari target penjualan, dan tour luar kota dan luar negeri diterima karyawan jika mereka mampu melampaui target selama 6 bulan.

Tabel 1.2 Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan marketing Astra Motor Indralaya

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat adanya keunggulan bagi karyawan yang mampu mencapai target per bulan, selain total gaji yang ditawarkan. Karyawan *Marketing* Astra Motor Indralaya juga akan mendapatkan suatu penghargaan dari perusahaan dalam kategori *Best seller* jika berhasil menjual 5 unit motor atau lebih.

Jenis Kompensasi	Keterangan
Penghargaan <i>Best seller</i> kepada karyawan	Berhasil menjual diatas 5 unit motor

Hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, semangat kerja, serta motivasi dalam bekerja agar mampu memberikan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan.

Adapun realisasi dan target penjualan Astra Motor Indralaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan Motor di Astra Motor Indralaya periode tahun 2018-2020

Keterangan	Target	Realisasi	%
	Penjualan	Penjualan	Pencapaian
2018	2820	1331	37,5
2019	2400	1315	31,6
2020	2100	1190	24,9

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi penurunan yang signifikan dari tahun 2018 ke 2019 yakni sebesar 5,9%. Kemudian dari tahun 2019 ke 2020 ikut terjadi penurunan yakni sebesar 6,7%. Kondisi ini disebabkan pada bulan Maret 2020 hingga Desember 2020 terjadi pandemi covid-19 yang mengganggu perekonomian Indonesia sampai sekarang sehingga jumlah target dan realisasi pun ikut menurun. Pencapaian target dan kondisi pandemi ini menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak terpenuhi mengingat kondisi pandemi, maka karyawan tidak memperoleh insentif, tunjangan dan penawaran lainnya yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.4 Sanksi yang diterima karyawan Astra Motor Indralaya Tahun 2021

No.	Rincian Pekerjaan	Sanksi
1	Menjual 5 Unit Motor dalam 1 bulan	Apabila didalam 3 Bulan tidak memenuhi target sebanyak 80% maka akan diberikan Surat Peringatan Satu
2	Penjualan motor diakumulasikan Setiap bulannya	Apabila didalam 3 bulan berikutnya tidak mencapai 80% dari keseluruhan 6 bulan Target maka akan dikeluarkan SP Tiga (Pemberhentian)
3	Menjual Unit Motor	Jika tidak adanya Transaksi Penjualan Motor maka Karyawan <i>Marketing</i> Tidak Mendapatkan Insentif

Sumber : Astra Motor Indralaya tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat ketentuan perusahaan menjelaskan sanksi yang diterima jika tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan. Tuntutan pekerjaan untuk mencapai target dan harus dicapai dengan tepat waktu agar mendapat hasil kerja yang maksimal. Kompensasi dan stres kerja yang dialami oleh para karyawan astra motor indralaya yaitu menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pencapaian target tidak sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan. Pencapaian target pun terjadi pada setiap bulan nya. Jika target tersebut tidak tercapai maka mereka tidak memperoleh pemberian insentif dan penawaran bonus lainnya dari perusahaan. Kemudian imbas dari pencapaian target ini menimbulkan dampak turnover yang tinggi sehingga mengikis jumlah karyawan pada tiap tahun nya.

Maka dari itu persoalan ini harus menjadi fokus perusahaan apabila tidak dicarikan solusinya akan menghambat tingkat kinerja karyawan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan atau karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian (Fathussyaadah, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jika Stres Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kader, 2018) menunjukkan Stres Kerja dan Kompensasi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Tallo, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dimana semakin tinggi tingkat stres maka akan menurunkan kinerja karyawan dan variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja artinya semakin tinggi kompensasi yang diberi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan tujuan menjelaskan **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* ASTRA MOTOR INDRALAYA.**

2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang di ambil pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada Astra Motor Indralaya?
2. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada Astra Motor Indralaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada Astra Motor Indralaya?

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya

4.1 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen perusahaan sehingga menjadi sebagai bahan pertimbangan mengambil keputusan yang bijak untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Seseorang melakukan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang berbentuk seperti imbalan/ balas jasa agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan memenuhi kewajibannya untuk memberikan kompensasi bagi karyawannya. Menurut (Aprijon, 2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan untuk balas jasa mereka. Selanjutnya Saydam dalam (Fauzi, 2014) mendefinisikan kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Nugraha, 2017) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan.

Tanpa adanya kompensasi yang mencukupi, karyawan yang ada sekarang cenderung mengambil tindakan keluar dari perusahaan yang berdampak pada perusahaan kesulitan dalam penggantian posisi karyawan, terutama dalam penerimaan karyawan baru. Menurut (Suparyadi, 2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan karyawan sebagai bentuk penghargaan atas bentuk tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan kewajibannya, baik bersifat finansial maupun non finansial.

Kompensasi ditentukan berdasarkan kesepakatan yang terjadi antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menyatukan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Pemenuhan kebutuhan sehari – hari juga dapat memberikan dampak yang besar bagi karyawan dalam mendapatkan hak nya setelah memberikan kontribusi terhadap perusahaan, baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier (Potale, 2015) .

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang diberikan secara adil dan layak, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Mondy dan Noe dalam (Nugraha, 2017) Kompensasi terdiri dari :

1. Kompensasi Finansial

a) Kompensasi Langsung

- 1) Gaji Pokok dan Upah
- 2) Bayaran atas prestasi
- 3) Bayaran Insentif, seperti Bonus.

b) Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program asuransi kesehatan, jiwa dan kesehatan
- 2) Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
- 3) Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)

2. Kompensasi Non-Finansial

- a) Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan dan pengakuan hasil kerja.
- b) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Riana, 2016) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan adanya pemberian kompensasi akan terlain ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya secara baik dan profesional sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik , status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Motivasi

Jika imbalan jasa yang didapatkan cukup tinggi, manajer akan mudah memberi arahan atau motivasi bawahannya.

4. Disiplin

Dengan pemberian imbalan jasa yang cukup tinggi, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan turut menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.4 Sistem Kompensasi

Menurut Sinambela dalam (Dwianto, 2019) menyatakan bahwa pengembangan sistem kompensasi perusahaan harus dilakukan dengan berbagai strategi yang mendukung. Strategi tersebut bersinggungan dengan antara lain :

1. Analisis pekerjaan

Perlu penyusunan deskripsi jabatan , uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan yang dikaitkan dengan kondisi internal perusahaan.

2. Penilaian pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan sudah seharusnya dilakukan urutan pekerjaan dimulai dari susunan perbandingan pekerjaan dengan yang lain dengan organisasi dan pemberian poin di setiap hasil pekerjaan.

3. Survei berbagai sistem kompensasi

Guna memperoleh keadilan pembagian kompensasi secara eksternal maka perlu mengkaji berbagai sistem kompensasi yang berlaku. Organisasi yang disurvei termasuk lembaga pemerintah yang diberi wewenang oleh fungsi untuk mengelola tenaga kerja, kamar dagang dan industri, organisasi profesional, serikat pekerja dan organisasi konsultan, khususnya organisasi manajemen.

2.1.2.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam (Dianita, 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan mempunyai kebijakan untuk menentukan kompensasi antara lain :

1. Produktivitas

Setiap perusahaan pasti berkeinginan untuk mendapatkan keuntungan dalam setiap pergerakan bisnis nya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material.

2. Kemampuan untuk membayar.

Pemberian kompensasi mesti bergantung pada kemampuan perusahaan itu untuk membayar para karyawan nya.

3. Kesediaan untuk membayar

Kesediaan membayar bagi perusahaan agar berpengaruh terhadap kebijaksanaan pembagian kompensasi kepada setiap karyawannya.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah dari tenaga kerja di pasaran kerja akan berpengaruh pada sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Terdapat organisasi – organisasi karyawan akan ikut berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang – Undangan

Terciptanya sistem perundang –undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan akan membuat perusahaan semakin baik dalam menjaga standarisasi bekerja.

2.1.2.6 Indikator Kompensasi

Menurut (Rivai, 2011) indikator kompensasi adalah :

1) Upah dan Gaji

Cara perusahaan memberikan imbalan balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) Loyalitas

Adanya kesetiaan yang timbul dari karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan bersemangat dan produktivitas tinggi agar mampu mencapai target perusahaan.

3) Keadilan

Menjaga prinsip keadilan dengan tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya.

4) Penghargaan

Dengan adanya penghargaan dapat memperkuat perilaku karyawan dalam menjaga produktivitas kerjanya.

2.1.2.7 Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) Program kompensasi (balas jasa) haruslah ditetapkan berdasarkan asas adil, layak serta mengacu pada UU Perburuhan yang ada.

1. Asas Adil

Jumlah kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, bahaya pekerjaan, tanggung jawab, dan lokasi.

Dengan demikian, kesetaraan tidak berarti bahwa setiap pekerja berhak atas upah yang sama. Namun, prinsip keadilan harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman kepada setiap karyawan. Dengan prinsip keadilan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, semangat kerja karyawan, disiplin, loyalitas dan stabilitas dapat lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka pada tingkat yang ideal. Standar kelayakan adalah perkiraan, penentuan kompensasi berdasarkan batas upah minimum pemerintah dan konsistensi yang tersedia secara eksternal.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tidak nyaman atau tidak seimbang antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya (Dianita, 2018) . Menurut (Rivai, 2011) menyatakan bahwa “stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stres kerja ditunjukkan seperti emosi yang tidak stabil, perasaan yang terguncang, menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa untuk rileks, mengalami gangguan kecemasan, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gejala gangguan pencernaan (Fauzi, 2014).

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan. Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita . Menurut (Massie, 2018) stres kerja merupakan tuntutan individu melebihi kemampuan mereka terhadap pekerjaannya. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi berhubungan dengan pekerjaan yang ia lakukan di kesehariannya. Menurut Albrecht dalam (Puspitawati, 2020) Stres yang kemunculannya yang mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan mengalami penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (Tallo, 2015)

Maka stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Jadi untuk mendefinisikan stres kerja secara tepat, maka dapat dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan stres kerja dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dalam (Lukito, 2018) faktor – faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu :

1) Faktor Organisasi

Meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal

2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga , persoalan ekonomi dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Cooper dikutip oleh (Rivai, 2011) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan

- 1) Beban kerja dalam faktor internal
- 2) Beban kerja dalam faktor eksternal
- 3) Jadwal kerja

2. Peran

- 1) Ketidak jelasan peran
- 2) Hasil kerja dan dukungan spesial
- 3) Perhatian manajemen

3. Faktor Interpersonal

- 1) Keamanan pekerjaan
- 2) Keterlibatan membuat keputusan

4. Perkembangan karier

- 1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
- 2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya

5. Struktur Organisasi

- 1) Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
- 2) Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi

2.1.2.4 Aspek – Aspek Timbulnya Stres Kerja

Secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi aspek, menurut Robbins dalam (Khotimah, 2017) yaitu :

a) *Physiological*

Terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan kecepatan detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b) *Psychological*

Terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.

c) *Behavior*

Terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

2.1.2.5 Jenis- Jenis Penyelesaian Stres Kerja

Menurut Cahyono dalam (Subchanifa, 2020) ada dua jenis penyelesaian (*Coping*) stres kerja yaitu :

1. *Copping* yang berfokus pada masalah (*problem solving focused*):
 - a. *Confrontive coping*: berpegang teguh akan pendiriannya serta memperjuangkan apa yang diinginkan.
 - b. *Seeking support coping*: mengatasi situasi stres dengan cara mencari bantuan dan dukungan dari orang lain.
 - c. *Planful problem solving*: menyusun rencana tindakan serta megubah situasi dalam pemecahan masalah yang tengah dihadapi.
2. *Copping* yang terfokus kepada emosi (*emotion focused coping*), yakni usaha dalam menurunkan emosi negatif yang dirasa saat tengah menghadapi masalah ataupun tekanan. *Emotion focused coping* diantaranya:
 - a. *Self control*: mengatur perasaan serta tindakan. Contohnya, individu mulai mengidentifikasi tindakan baik dan buruk.
 - b. *Distancing*: meyibukkan diri dengan melakukan berbagai aktivitas positif. Contohnya, megikuti organisasi dan olahraga.
 - c. *Positive reappraisal*: mengubah pemikiran diri secara positif yang memiliki nilai religius. Misalnya, melalui bersyukur (*gratitude*), seseorang akan disentuh aspek kognisinya (cara bepikir), emosi (berempati) secara spiritual(keyakinan).
 - d. *Accepting responsbility*: menjadikan kesalahan sebagai sarana pembelajaran dan dijadikan sebagai pengalaman. Contohnya, seorang *teller*

bank yang pernah melakukan kesalahan dalam menghitung, ia belajar untuk mengatasinya dengan lebih teliti.

- e. *Escapeavoidance*: menghindari ataupun melarikan diri dari lingkungan secara nyata. Contohnya, keluar dari tempat kerja (*resign*).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong didalam (Wilson, 2020) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian, menjalankan, melaksanakan, mengerjakan semua hal yang telah diperintahkan oleh perusahaan. Kinerja merujuk pada performa atau hasil (prestasi), tetapi juga mengutarakan bahwa kinerja adalah tentang menyelesaikan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai.

Menurut Hasibuan dalam (Sari, 2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam upaya penyelesaian tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Suatu pekerjaan memiliki ketentuan persyaratan yang diharuskan memenuhi pencapaian tujuan agar pekerjaannya terstandarisasi (*Job Standart*) (Kader, 2018). Dengan adanya efisiensi dan efektivitas karyawan kinerja maka perusahaan tidak akan diragukan mampu mencapai pertumbuhan yang lebih baik secara keseluruhan.

Dari definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja itu adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan bisa dianggap sebagai ukuran perbandingan hasil penyelesaian tugas, tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

2.1.3.2 Indikator kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Indikator – indikator kinerja adalah meliputi :

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Pengawasan dalam perilaku kerja karyawan dalam mengikuti intruksi, memiliki inisiatif , hati – hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memacu terhadap perusahaan, karyawan lain dan kerja sama dalam pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan menjadi daya energi yang mampu mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

- 5) Fasilitas kerja, yaitu sepeangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
- 6) Budaya kerja, yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja
- 8) Disiplin kerja, merupakan aturan yang dibuat oleh perusahaan agar terciptanya disiplin kerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Umam dalam (Rolos, 2018) merincikan penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian karyawan.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Notoadmodjo, 2015) Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan didalam suatu perusahaan, karna besar atau tidaknya suatu kompensasi finansial merupakan penggambaran dari nilai pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri. Dikarenakan pengaruh dari kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Yusuf, 2015) Pembayaran Remunerasi atau kompensasi langsung berhubungan dengan peforma seperti gaji, upah, komisi dan bonus yang disebut dengan kompensasi langsung, dan ada juga yang tidak dihubungkan langsung dengan peforma sebagai usaha meningkatkan kepuasan kerja ibarat tunjangan-tunjangan. Metode kompensasi yang baik akan sangat berpengaruh dan bermanfaat untuk peforma dan meningkatkan produktivitas dari seorang karyawan (Widodo, 2016).

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres yang tidak terselesaikan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (P. Robbins, 2003). Stres mempengaruhi prestasi kerja, terbukti dengan hubungan terbalik antara tekanan kerja dan kinerja karyawan. Tingkat stres rendah hingga sedang ini merangsang tubuh dan menciptakan kreativitas. Pada masa ini, individu biasanya menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih fokus, atau lebih cepat. Tetapi ketika tekanannya lebih tinggi, itu akan menyebabkan penurunan atau degradasi kinerja. Stres pada karyawan sampai titik stabil yang dimana berbanding dengan kemampuan karyawan. Jika stres terlalu besar maka

akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mengganggu performa. Akibat dari tingginya tingkat stres dapat menurunkan kinerja karyawan menjadi nol, kinerja karyawan menjadi menurun, tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan (Noviansyah & Zunaidah, 2011).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 5.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, dan Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BAK SULUT cabang Utama Manado Potale & Uhing (2015)	Secara parsial kedua variabel kompen & stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel X ₂ : Stres Kerja	Variabel Y : Kepuasan Kerja
2.	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada karyawan PT Indaco Warna Dua Karanganyar) Utomo <i>et.al.</i> , (2017)	Secara simultan kedua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₁ : Stres Kerja Variabel X ₂ : Kompensasi
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk	Secara simultan kedua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₁ : Stres Kerja Variabel X ₂ : Kompensasi

4.	Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RS. Umum Kaliwates (RSUK) Jember Ihsan, <i>et.al.</i> , (2018)	Variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel X ₃ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₁ : Stres Kerja Variabel X ₂ : Lingkungan Kerja
5.	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Manado. Wenur <i>et.al.</i> , (2018)	Konflik kerja memiliki pengaruh signifikan dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Y : Kinerja Karyawan Variabel X ₂ : Stres Kerja	Variabel X ₁ : Konflik Kerja
6.	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Irawati (2018)	stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.	Variabel X ₁ : Stres Kerja Variabel X ₃ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₂ : Motivasi Kerja
7.	Pengaruh Kompensasi, Bebab Kerja dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan tenaga administrasi di Rawat Inap dan Rawat Jalan RS. Daerah dr. Soebandi Kabupaten Jember.	secara parsial hanya kualitas pelayanan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₂ : Beban Kerja Variabel X ₃ : Kualitas Pelayanan

Honey, *et.al.*, (2016)

8.	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Ekhsan & Septian (2020)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan.	Variabel X ₁ : Stres Kerja Variabel X ₃ : Kompensasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X ₂ : Koflik Kerja
9.	Jurnal Internasional : <i>Compentsation, Job Satisfaction, Employee Performance and Health Services in</i> Ramli (2018)	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Variabel X ₁ : <i>Compensation</i> Variabel Y : <i>Employee Performance</i>	Variabel X ₂ : Job <i>Satisfaction</i>
10.	Jurnal Internasional : Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance Arif, <i>et.al.</i> , (2019)	Secara simultan, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel X ₁ : <i>Compensation</i> Variabel Y : <i>Employee Performance</i>	Variabel X ₂ : <i>Work Discipline</i>
11	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda Fauzi (2014)	Variabel kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Trakindo Utama Samarinda	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	

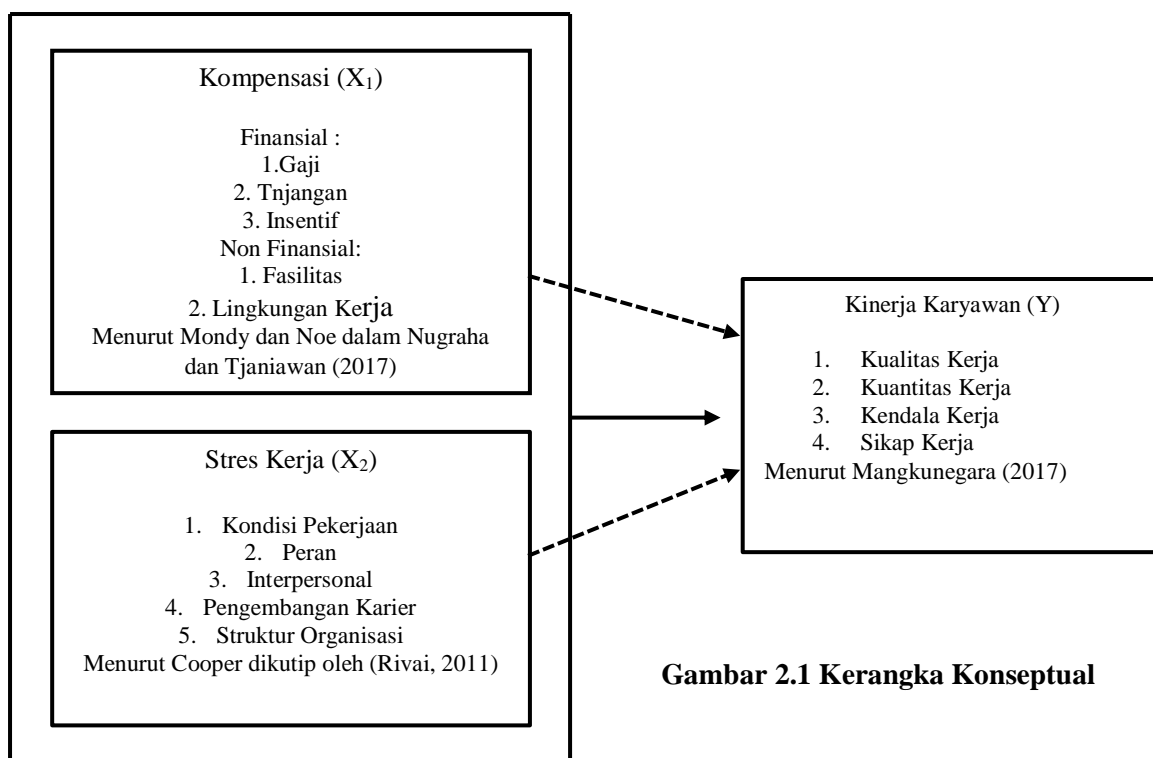
12	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan bagian <i>Cutting</i> pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan Rukhviyanti dan Susanti (2020)	Secara parsial, Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dan variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel X ₂ : Stres Kerja	Variabel Y : Turnover Intention
13	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Cabang Sukabumi Fathussyadah dan Ratnasari (2019)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan	Variabel X ₁ : Stres Kerja Variabel X ₂ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	
14	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JAEIL INDONESIA Dwianto, <i>et.al</i> , (2019)	Terdapat pengaruh positif dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	
15	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Diamita (2015)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	

16	Pengaruh disiplin, stres kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Andronius (2020)	Variabel disiplin, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X ₂ : Stres Kerja Variabel X ₃ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₁ : Disiplin Kerja
17	Pengaruh Kompensasi, promosi, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus : Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan) Marlindawaty dan Anggrianita (2017)	Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel stres kerja sebesar 60,7%	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel X ₄ : Stres Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₂ : Promosi Variabel X ₃ : Disiplin Kerja
18	Pengaruh beban kerja, Lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan Lukito dan Alriani (2018)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Variabel X ₃ : Stres Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₁ : Beban Kerja Variabel X ₂ : Lingkungan kerja
19	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Unggaran Sari Garment Khotimah, et.al, (2017)	Variabel kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel X ₂ : Stres Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X ₁ : Kepemimpinan Variabel X ₃ : Lingkungan Kerja
20	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Nugraha dan Tjahjawati (2019)	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel X ₁ : Kompensasi Variabel Y : Kinerja Karyawan	

Pemberian suatu kompensasi sangatlah penting yang digunakan perusahaan agar karyawan merasa ada tanggung jawab terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara baik akan menurunkan suatu ketakutan dan kecemasan terhadap masalah ekonomi, dikarenakan karyawan sudah mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Kondisi yang dialami karyawan akan mengoptimalkan kinerja karyawan untuk memberikan performma dan produktivitasnya terhadap perusahaan. tekanan profesionalitas pekerja yang meningkat dapat memicu munculnya berbagai tekanan - tekanan yang harus dihadapi para karyawan di lingkungan kerjanya. Lingkungan sosial dan keluarga juga dapat memicu terjadinya kecemasan. Pengaruh kecemasan ini yang dialami oleh karyawan bisa disebut stres kerja.

Menurut Munandar dalam (Kader, 2018) mengatakan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan adalah efek dari pekerjaan, yang dapat mengakibatkan karyawan jatuh sakit fisik ataupun mental, sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan latar belakang masalah serta landasan teori yang telah diuraikan di atas maka ditetapkan kerangka konseptual proses penelitian dapat digambarkan seperti gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dimana: X_1 = Kompensasi
 X_2 = Stres Kerja
 Y = Kinerja Karyawan
 —————> = Pengaruh secara simultan
 - - - - -> = Pengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hasil dari penelitian sebelumnya maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Indralaya.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Indralaya.

H3: Kompensasi dan stres kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Indralaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif yang dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Independent (X) adalah jenis variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap variabel dependent (terikat). Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi yang ditunjukkan dalam simbol X_1 dan Stres Kerja pada simbol X_2
2. Variabel Dependent (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja yang ditunjukkan dalam simbol Y .

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Teknik perhitungan data kuantitatif diolah dan dianalisis menggunakan statistik atau matematika, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel tertentu. Data penelitian ini adalah Data Kuantitatif.

2. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2018).

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya yang berjumlah 35 karyawan dan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel yakni 35 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan dalam penelitian adalah dengan melakukan kuesioner atau angket. Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini data yang diambil dengan melakukan wawancara atau membagikan kuesioner.

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan seperti dibawah:

SS (Sangat Setuju)	: 5
ST (Setuju)	: 4
N (Netral)	: 3
TS (Tidak Setuju)	: 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	: 1

3.5 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu data variabel. Secara statistik hasil korelasi dibandingkan angka kritis tabel korelasi dengan taraf signifikansi 5%. Bila angka kritis hasil tes lebih besar daripada angka kritis maka butir data hasil pernyataan dinyatakan valid, begitu juga dengan hasil tes menunjukkan hasil sebaliknya, maka data hasil pertanyaan dinyatakan gugur (Sugiyono, 2018).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan indikator dari variabel kompensasi (X_1), stres kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka data dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*, dimana memiliki ketentuan apabila nilai Alpha lebih $> 0,6$, maka nilai instrumen yang digunakan adalah reliabel (Sugiyono, 2018)

3.6 *Method Successive of Interval (MSI)*

Skala data merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan saat melakukan analisis data. Hal ini dikarenakan setiap metode analisis membutuhkan tipe data yang dapat digunakan untuk metode tersebut. Misalnya, saat menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data, Anda perlu menggunakan data pada skala interval atau rasio. Jika kita sudah memiliki data penelitian skala terurut, hal ini

akan menjadi kendala, namun metode yang akan digunakan adalah regresi linier berganda. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengkonversi data dengan skala ordinal ke data skala interval adalah konversi *MSI*. Transformasi *MSI* adalah metode yang mengubah data ordinal menjadi data interval dengan mengubah rasio kumulatif setiap variabel dalam kategori ke nilai kurva normal standarnya (Ningsih dan Dukalang, 2019).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan yaitu untuk melakukan pengujian apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas. Deteksi dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi $\leq 0,10$ atau dengan nilai VIF ≥ 10 maka ada multikolonieritas. Sebaliknya jika toleransi > 10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multicolonieritas (Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model yang telah bebas asumsi autokorelasi dan multikolinieritas. Pengujian heterokedastisitas adalah dengan mengamati grafik scatter plot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titiknya tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat pengaruh heterokedastisitas.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing*. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y: Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X_1 : Kompensasi

X_2 : Stres Kerja

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

e : Error

3.8.2 Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan koefisien korelasi *pearson product moment* sebagai penjelasan mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan skala interval seperti berikut ini:

Tabel 3.1 Interval Korelasi

No.	Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
2	0,21 – 0,40	Korelasi lemah
3	0,41 – 0,60	Korelasi sedang
4	0,61 – 0,80	Korelasi kuat
5	0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

Sumber : (Sugiyono , 2018)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). (Ghozali, 2013)

3.9.2 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level, alpha 5% ($\alpha = 0,05$). (Ghozali, 2013)

3.10 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner	
Kompensasi (X ₁) Finansial	Gaji	Gaji sesuai dengan beban pekerjaan	Ordinal	1	
		Gaji sesuai dengan pengalaman kerja	Ordinal	2	
		Gaji dapat mencukupi kebutuhan hidup	Ordinal	3	
	Tunjangan	Memenuhi kebutuhan		Ordinal	4
			Meningkatkan loyalitas	Ordinal	5
		Tunjangan hari raya	Ordinal	6	
	Insentif	Insentif sesuai dengan kinerja dan prestasi	Ordinal	7	
		Lama kerja	Ordinal	8	
		Evaluasi jabatan	Ordinal	9	
Kompensasi Non Finansial	Fasilitas	Cuti Karyawan	Ordinal	10	
		Fasilitas kesehatan	Ordinal	11	

		Fasilitas pendukung	Ordinal	12
	Lingkungan Kerja	Kerja sama untuk meningkatkan kinerja	Ordinal	13
		Membina hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	14
		Keharmonisan dengan sesama karyawan	Ordinal	15
Stres Kerja (X ₂)	Kondisi pekerjaan	Kesesuain jadwal kerja	Ordinal	16
		Tuntutan Target	Ordinal	17
		Tuntutan beban pekerjaan	Ordinal	18
	Peran	Pembagian tugas	Ordinal	19
		Tuntutan tugas dan dukungan atasan	Ordinal	20
		Tingkat kebebasan dan kepercayaan	Ordinal	21
	Faktor Interpersonal	Persaingan antar rekan kerja	Ordinal	22

		Kualitas Hubungan	Ordinal	23
		Penolakan Dukungan	Ordinal	24
	Pengembangan Karir	Jaminan promosi jabatan	Ordinal	25
		Perlakuan yang adil	Ordinal	26
		Tingkat kepuasan	Ordinal	27
	Struktur Organisasi	Kesesuaian standar organisasi	Ordinal	28
		Kepemimpinan organisasi	Ordinal	29
		Tahap hidup organisasi	Ordinal	30
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Bekerja sesuai prosedur	Ordinal	31
		Memperbaiki kesalahan dalam bekerja	Ordinal	32
		Kerja sama dalam tim	Ordinal	33
	Kuantitas Kerja	Efektivitas penyelesaian tugas	Ordinal	34
		Bekerja sesuai target	Ordinal	35
			Ordinal	36

Kendala kerja	Kedatangan tepat waktu	Ordinal	37
	Pembelajaran dan pengetahuan	Ordinal	38
Sikap Kerja	Ganjaran yang pantas	Ordinal	39
	Peningkatan pelayanan kerja	Ordinal	40
	Kehadiran bertugas	Ordinal	41
	Komunikaai interpersonal	Ordinal	42
	Disiplin dan integritas		

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Tempat Penelitian

PT Astra *International Tbk*- Honda (Astra Motor) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan retail dan distribusi kendaraan motor roda dua merk Honda. Perusahaan ini memiliki dua cara dalam menjalin hubungan dengan customer, yang pertama melalui dealer dan yang kedua melalui *sales office* yang dikoordinasikan. Sebagai salah satu *main dealer* yang berperan penting dalam meningkatkan dan menjalankannya koordinasi segala aktivitas, logistik dan promosi.

Dengan kepemilikan saham 100% oleh PT Astra *International Tbk*, PT Astra *International Tbk- Honda Sales Operation (HSO)* atau yang lebih dikenal dengan nama Astra Motor, merupakan main dealer Honda yang ditunjuk di 11 wilayah kerja, meliputi: Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Bali, NTB, Sumatra Selatan, Bengkulu, Kalimantan Barat, Balikpapan, Sulawesi Selatan, Ambon, Papua, serta Astra Motor Jakarta. Selain itu, Astra Motor terjun ke bisnis retail sepeda motor Honda dengan cakupan wilayah di 21 provinsi di Indonesia.

4.2 Filosofi (Catur Darma), Visi dan Misi

1. Filosofi (Catur Darma)

- Menjadi Milik yang Bermanfaat bagi Bangsa dan Negara
- Memberikan Pelayanan Terbaik Kepada Pelanggan
- Menghargai Individu dan Membina Kerja Sama
- Senantiasa Berusaha Mencapai yang Terbaik

2. Visi

- Menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi.
- Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan.

3. Misi

- Sejahtera bersama bangsa dengan memberikan nilai terbaik kepada para pemangku kepentingan.
- Kami bertekad untuk menyediakan sepeda motor yang berkualitas tinggi dan handal sebagai sarana transportasi bagi masyarakat yang sesuai kebutuhan konsumen, pada tingkat harga yang terjangkau.

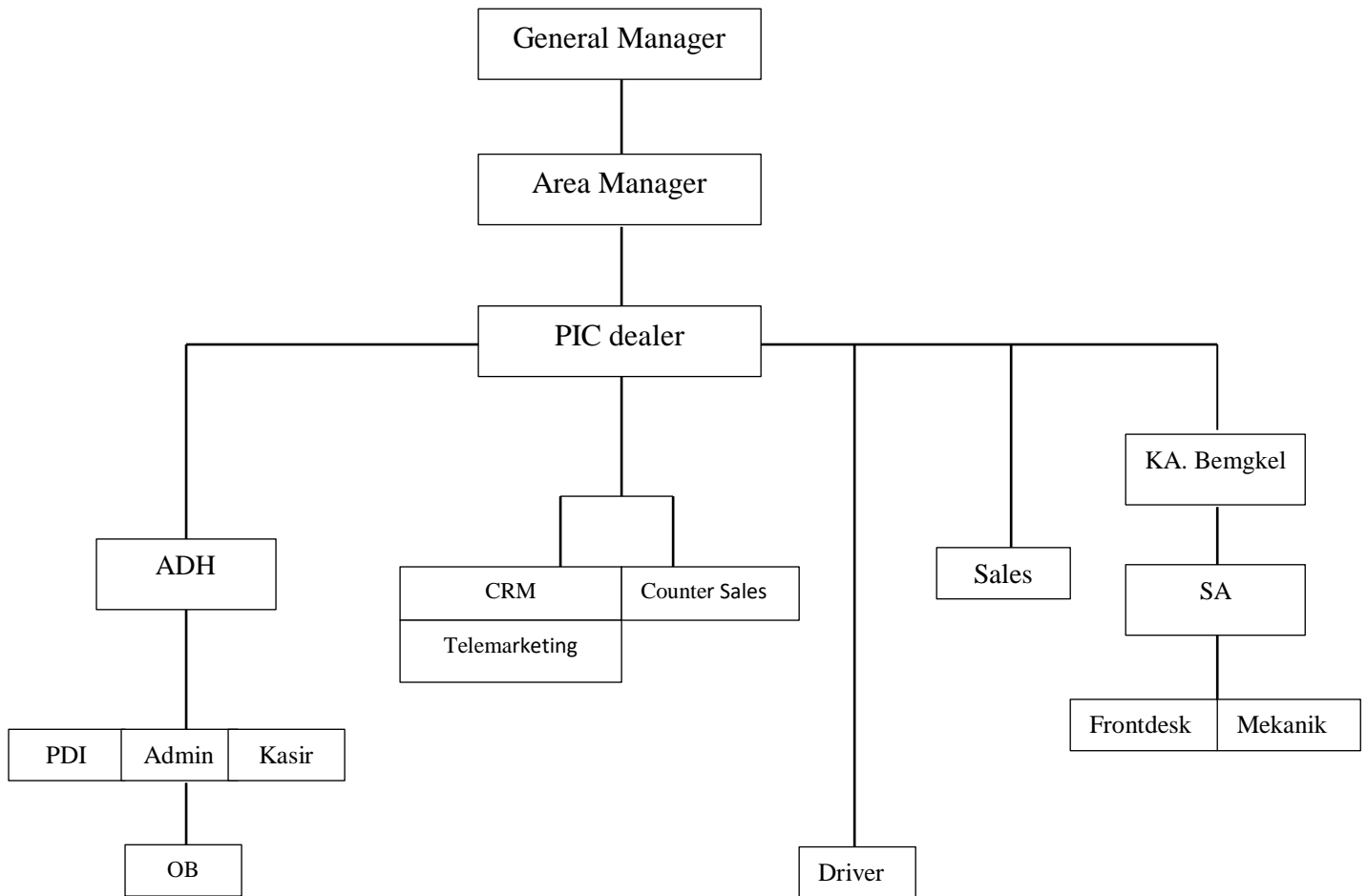
4.3 Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Sumber : Astra Motor Indralaya

4.4 Struktur Perusahaan



Gambar 4.2 Struktur Perusahaan

Sumber : Astra Motor Indralaya

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Profil Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada Astra Motor Indralaya . Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu adanya identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan marketing Astra Motor Indralaya yang berjumlah 35 orang.

Adapun hasil penelitian yang didapatkan dari menyebar kuisisioner ke perusahaan disajikan sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase
<25	20	57,1
25-35	14	40,0
36-45	1	2,9
Total	35	100

Sumber : Pengolahan Data Penulis 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berumur <25 tahun sebanyak 20 orang (57,1%), responden yang berumur 25- 35 tahun sebanyak 14 orang (40,0%), responden yang berumur 36 - 45 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing pada Astra Motor Indralaya sebagian besar masih berusia muda dan berada pada umur yang sangat produktif untuk bekerja. Dengan demikian, usia yang masih relatif muda mempunyai semangat kerja dan keinginan untuk meningkat kinerja masih relatif tinggi.

b. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	57,1
Perempuan	15	40,0
Total	35	100

Sumber : Pengolahan Data Penulis 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Presentase responden menunjukkan sebesar 57,1% atau sebanyak 20 orang karyawan laki-laki sedangkan sebesar 40% atau sebanyak 15 karyawan perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Derajat	29	82,9
D3/D4	2	5,7
S1	4	11,4
Total	35	100

Sumber : Pengolahan Data Penulis 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas yang menunjukkan penjelasan responden menurut jenis pendidikan, sehingga diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA/Sederajat, yakni sebanyak 29 (82,9%), responden yang berpendidikan D3/D4 berjumlah 2 (5,7%), dan untuk pendidikan S1 berjumlah 4 (11,4%).

d. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	29	25,7
Belum Menikah	6	74,3
Total	35	100

Sumber : Pengolahan Data Penulis 2021

Berdasarkan 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi karyawan yang sudah menikah yakni sebanyak 29 (25,7%), sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 6 (74,3%).

e. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Lama Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1-5	32	91,4
6-10	2	8,6
Total	35	100

Sumber : Pengolahan Data Penulis 2021

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja, masa kerja 1-5 tahun berjumlah 32 orang dengan persentase 91,4%. Dapat dilihat masa kerja 6-10 tahun lebih sedikit yang berjumlah 2 orang dengan persentase 8,6%.

4.5.2 Analisis deskriptif tanggapan responden

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	0	0	1	22	12	0	0	2,9	6,9	34,3
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan	0	0	0	16	19	0	0	0	45,7	54,3
3	Gaji yang diterima setiap bulan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari	0	0	0	13	22	0	0	0	37,1	62,9
4	Menerima tunjangan sesuai dengan kebutuhan	0	0	1	18	16	0	0	2,9	51,4	45,7
5	Menerima tunjangan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan	0	0	1	20	14	0	0	2,9	57,1	40
6	THR yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan di hari raya	0	0	0	18	17	0	0	0	51,4	48,6
7	Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	19	16	0	0	0	54,3	45,7
8	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	0	0	0	15	20	0	0	0	42,9	57,1
9	Perusahaan memberikan insentif Berdasarkan evaluasi jabatan karyawan	0	0	0	15	20	0	0	0	42,9	54,3

10	Saat anda mengambil hak cuti, apakah anda Memperoleh tunjangan cuti yang memadai	0	0	0	16	19	0	0	0	45,7	54,3
11	Memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga	0	0	0	15	20	0	0	0	42,9	57,1
12	Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas kerja yang baik	0	0	1	20	14	0	0	2,9	57,1	40
13	Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja saya	0	0	1	16	18	0	0	2,9	45,7	51,4
14	Memiliki rekan kerja yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja	0	0	0	14	21	0	0	0	40	60
15	Bentuk keharmonisan yang tinggi dapat memengaruhi lingkungan kerja	0	0	1	12	22	0	0	2,9	34,3	62,9

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan pada tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban karyawan pada Astra Motor Indralaya ditinjau dari indikator-indikator dari kompensasi yang telah dijabarkan dalam butir pernyataan pada kuesioner dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pada butir pernyataan pertama, responden banyak menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dengan persentase 34,3%. Terdapat responden dengan persentase 2,9% yang menyatakan netral terhadap pernyataan tersebut artinya gaji dan beban pekerjaan tidak terlalu mempengaruhi proses kerja dari karyawan tersebut.

2. Kemudian pada butir pernyataan kedua, responden banyak menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 54,3%. Dalam artian bahwa kompensasi yang diberikan telah disesuaikan dengan pengalaman kerja dan lama kerja karyawan.

3. Selanjutnya pada pernyataan butir ketiga terdapat, responden banyak menyatakan bahwa sangat setuju dengan persentase sebesar 62,9%. Dikatakan bahwa gaji yang diberikan disetiap bulannya oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dari karyawan.

4. Menerima tunjangan sesuai dengan kebutuhan dengan persentase sebesar 51,4% mengatakan setuju dan sangat setuju sebesar 45,7%, yang artinya tunjangan sesuai dengan kebutuhan karyawan

5. Menerima tunjangan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dengan persentase setuju 57,1% sedangkan untuk netral 2,9% dan sangat setuju sebesar 40% dapat dikatakan bahwa karyawan setuju dengan menerima tunjangan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

6. THR yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan di hari raya, persentase yang mengatakan setuju sebesar 51,4% sedangkan netral 2,9% dan yang sangat setuju sebesar 48,6% dengan ini bisa dikatakan bahwa karyawan merasa

bahwa THR yang diberikan kepada karyawan bisa untuk mencukupi kebutuhan dihari raya.

7. Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, dengan persentase sebesar 54,3% mengatakan setuju dan 45,7% mengatakan sangat setuju yang artinya bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

8. Lama kerja mempengaruhi insentif yang diberikan, dengan persentase sebesar 54,3% mengatakan sangat setuju dan 42,9% mengatakan setuju yang dimana menunjukkan bahwa lama kerja berpengaruh terhadap insentif yang diberikan

9. Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan, dengan presentase sebesar 42,9 mengatakan sangat setuju dan sebesar 54,3 mengatakan setuju yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan insentif disesuaikan berdasarkan evaluasi jabatan

10. Saat mengambil hak cuti, apakah anda memperoleh tunjangan cuti yang memadai, dengan persentase sebesar 54,3% mengatakan sangat setuju dan sebesar 45,7% mengatakan setuju yang menunjukkan bahwa tunjangan cuti yang diperoleh karyawan memadai

11. Memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga, dengan persentase sangat setuju sebesar 57,1% dan 42,9% setuju dengan ini bisa dikatakan bahwa karyawan memperoleh asuransi yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan dari perusahaan

12. Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas yang memadai, dengan persentase sebesar 57,1% setuju,

40% sangat setuju dan netral sebesar 2,9%, artinya bahwa tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dengan fasilitas yang memadai.

13. Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan rekan kerja saya, dengan persentase sebesar 51,4% sangat setuju, 2,9% netral dan 45,7 setuju artinya karyawan merasa puas dengan kerja sama yang diberikan rekan kerja.

14. Memiliki rekan kerja yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja, dengan persentase 60% mengatakan sangat setuju dan 40% mengatakan setuju dapat dikatakan bahwa memiliki rekan yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja.

15. Bentuk keharmonisan yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan kerja, dengan persentase sebesar 62,9% mengatakan sangat setuju, setuju sebesar 34,3% dan netral sebesar 2,9% yang dimana artinya bahwa bentuk keharmonisan yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan kerja

Dari 15 pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan ke tiga yakni gaji yang diterima setiap bulan memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan tingkat persentase sangat setuju sebesar 62,9% dan setuju sebesar 37,1% dan pertanyaan ke lima belas yakni bentuk keharmonisan yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dengan persentase sebesar sangat setuju sebesar 62,9,. Sedangkan persentase terendah sebesar 34,3%, netral 2,9% dan setuju sebesar 6,9%. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil dari pengisian kuesioner oleh responden ini didominasi dengan sangat setuju dan setuju yang dimana isi kuesioner ini berkaitan dengan rumusan permasalahan ini yaitu pengaruh kompensasi, artinya karyawan di Astra Motor Indralaya merasakan bahwa kompensasi dan keharmonisan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap variabel stres kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama	0	3	2	24	6	0	8,6	5,7	68,6	17,1
2	Mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan	0	2	3	22	8	0	5,7	8,6	62,9	22,9
3	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	8	5	12	10	0	22,9	14,3	34,3	28,6
4	Beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan	0	9	6	13	7	0	25,7	17,1	37,1	20
5	Menyelesaikan tuntutan tugas dan memperoleh dukungan atasan	0	3	2	24	6	0	8,6	5,7	68,6	17,1
6	Atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tuntutan tugas	0	0	4	22	9	0	0	11,4	62,9	25,7
7	Merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja	0	6	4	16	9	0	17,1	11,4	45,7	25,7
8	Merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya	0	1	3	24	7	0	2,9	8,6	68,6	20
9	Merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya	0	6	7	16	5	0	17,1	20	45,7	14,3
10	Jaminan promosi jabatan dapat meningkatkan karir	0	0	3	26	6	0	2,9	8,6	68,6	20

11	Menerima perlakuan adil		0	4	5	19	7	0	0	8,6	74,3	17,1
12	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh		0	8	6	12	9	0	22,9	17,1	34,3	25,7
13	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat		0	3	10	15	7	0	8,6	28,6	42,9	20
14	Pemimpin yang otoriter membuat diri tertekan		0	2	0	20	13	0	8,6	28,6	42,9	37,1
15	Tahap Hidup Organisasi bergantung pada kualitas karyawan		0	1	0	22	13		2,9	0	57,1	37,1

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan pada tabel 4.7 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban karyawan pada Astra Motor Indralaya ditinjau dari indikator-indikator dari stres kerja yang telah dijabarkan dalam butir pernyataan pada kuesioner dapat dilihat sebagai berikut :

1. Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama, dengan persentase sangat setuju sebesar 68,6%, setuju 17,1%, tidak setuju 8,6%, dan netral 5,7% artinya terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama.
2. Mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan, dengan persentase setuju 62,9%, sangat setuju 22,9%, netral 8,6% dan tidak setuju 5,7% artinya bahwa mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan.
3. Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan persentase setuju 34,3%. sangat setuju 28,6%. tidak setuju 22,9% dan netral 14,3% artinya tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak, dengan persentase setuju 37,1%, sangat setuju 20%, tidak setuju 25,7% dan netral 17,1% yang dimana artinya bahwa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan.

5. Menyelesaikan tuntutan tugas dan memperoleh dukungan atasan dengan persentase setuju 68,6%, sangat setuju 17,1%, tidak setuju 8,6% dan netral 5,7%, artinya bahwa menyelesaikan tuntutan tugas dan memperoleh dukungan atasan.

6. Atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tuntutan tugas, dengan persentase setuju 62,9%, sangat setuju 25,7%, dan netral 11,4% artinya atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tugas

7. Merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja, dengan persentase setuju 45,7%, sangat setuju 25,7%, tidak setuju 17,1% dan netral 11,4% artinya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.

8. Saya merasa hubungan komunikasi antara rekan sekerja tidak efektif 48,6%, sangat setuju 22,9%, tidak setuju 17,1% dan netral 11,4% artinya karyawan merasa resah apabila terdapat hubungan yang tidak harmonis antara rekan kerja.

9. Merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya dengan persentase setuju 45,7%, sangat setuju 14,3%, tidak setuju 17,1%, netral 20% dan sangat tidak setuju 2,9 artinya karyawan merasa tersinggung bila rekan kerja menegur kesalahan saya.

10. Jaminan promosi jabatan dapat meningkatkan karir dengan persentase setuju 68,6%, sangat setuju 20%, netral 8,6%, dan tidak setuju 2,9% artinya jaminan promosi jabatan dapat meningkatkan karir karyawan.

11. Menerima perlakuan adil dengan persentase setuju 74,3%, sangat setuju 17,1% dan netral 8,6% artinya karyawan menerima perlakuan adil dari atasan
12. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh dengan persentase setuju 54,3%, sangat setuju 25,7%, netral 14,3% dan tidak setuju 11,4% artinya beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh
13. Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat dengan persentase setuju 34,3%, sangat setuju 25,7%, netral 17,1% dan tidak setuju 22,9% yang artinya waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat.
14. Pemimpin yang otoriter membuat diri tertekan dengan persentase setuju 42,9%, sangat setuju 20%, netral 28,6% dan tidak setuju 8,6% artinya pemimpin yang otoriter membuat diri tertekan.
15. Tahap hidup organisasi bergantung pada kualitas karyawan dengan persentase setuju 57,1%, sangat setuju 37,1% dan tidak setuju 2,9% yang artinya tahap hidup organisasi bergantung pada kualitas karyawan.

Dari 15 pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi untuk dimensi stres kerja adalah pada pernyataan ke 11 yakni karyawan menerima perlakuan adil dengan persentase setuju 74,3%, sangat setuju 17,1% dan netral 8,6%. Sedangkan untuk persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 3 Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan persentase setuju 34,3%. sangat setuju 28,6%. tidak setuju 22,9% dan netral 14,3% hal ini dapat dilihat bahwa dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden dengan pernyataan setuju dan sangat setuju dimana isi kuesioner ini berkenaan

dengan rumusan permasalahan ini yaitu pengaruh stres kerja, artinya karyawan astra motor indralaya merasa mendapat perlakuan adil dari atasan.

Tabel 4.8 tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan ini mampu bekerja sesuai prosedur perusahaan	0	0	0	7	28	0	0	0	20	80
2	Karyawan ini selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan	0	0	2	7	26	0	0	5,7	20	74,3
3	Karyawan ini mampu bekerja sama dalam tim	0	0	2	18	15	0	0	5,7	51,4	42,9
4	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	0	0	4	13	18	0	0	11,4	37,1	51,4
5	Karyawan ini selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	0	15	20	0	0	0	42,9	57,1
6	Karyawan ini selalu datang tepat waktu	0	0	2	9	24	0	0	5,7	25,7	68,6
7	Karyawan ini mampu mengendalikan pembelajaran dan pengetahuan yang didapatkan	0	0	1	17	17	0	0	2,9	48,6	48,6
8	Karyawan ini mengetahui sanksi kerja	0	0	0	21	14	0	0	0	60	40
9	Karyawan ini harus ada peningkatan pelayanan kerja terhadap konsumen	0	0	0	7	28	0	0	0	20	80
10	Karyawan ini selalu hadir bekerja	0	0	1	16	18	0	0	2,9	45,7	51,4
11	Karyawan ini mampu menjaga komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja	0	0	0	9	26	0	0	0	25,7	74,3
12	Karyawan ini mampu menjaga komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja	0	0	1	9	25	0	0	2,9	25,7	71,4

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan pada tabel 4.8 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban karyawan pada Astra Motor Indralaya ditinjau dari indikator-indikator dari kinerja karyawan yang telah dijabarkan dalam butir pernyataan pada kuesioner dapat dilihat sebagai berikut :

1. Karyawan ini mampu bekerja sesuai prosedur dengan persentase sangat setuju 80%, setuju 20% artinya karyawan ini mampu bekerja sesuai prosedur

2. Karyawan ini selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan persentase sangat setuju 74,3%, setuju 20% dan netral 5,7% artinya karyawan ini selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan

3. Karyawan ini mampu bekerja sama dengan tim dengan persentase sangat setuju 51,4%, sangat setuju 42,9% dan netral 5,7% artinya karyawan ini mampu bekerja sama dengan tim.

4. Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan pertimbangan tepat waktu dengan persentase sangat setuju 51,4% setuju 37,1% dan netral 11,4% artinya karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan pertimbangan tepat waktu.

5. Karyawan ini selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dengan persentase sangat setuju 57,1% dan setuju 42,9% yang artinya karyawan ini selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan

6. Karyawan ini selalu datang tepat waktu dengan persentase sangat setuju 68,6%, setuju 25,7% dan netral 5,7% yang artinya karyawan ini selalu datang tepat waktu.

7. Mampu mengendalikan pembelajaran dan pengetahuan yang didapatkan dengan persentase sangat setuju 48,6%, setuju 48,6% dan netral 2,9% artinya mampu mengendalikan pembelajaran dan pengetahuan yang ditetapkan

8. Karyawan ini mengetahui sanksi kerja dengan persentase setuju 60% dan sangat setuju 40% artinya karyawan ini mengetahui sanksi kerja

9. Karyawan ini harus ada peningkatan pelayanan kerja terhadap konsumen dengan persentase sangat setuju 80% dan setuju 20% artinya karyawan ini harus ada peningkatan pelayanan kerja terhadap konsumen.

10. Karyawan ini selalu hadir bekerja dengan persentase sangat setuju 51,4% , setuju 45,7% dan netral 2,9% artinya karyawan ini selalu hadir bekerja

11. Karyawan ini mampu menjaga komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja dengan persentase sangat setuju 74,3% dan setuju 25,7% artinya karyawan ini mampu menjaga komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja

12. Karyawan ini mempunyai disiplin dan integritas kerja dengan persentase sangat setuju 71,4%, setuju 25,7% dan netral 2,9% artinya karyawan ini mempunyai disiplin dan integritas kerja.

Dari 12 pertanyaan diatas dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi untuk dimensi kinerja karyawan adalah pertanyaan ke 1 Karyawan ini mampu bekerja sesuai prosedur dengan persentase sangat setuju 80%, setuju 20%, Sedangkan untuk persentase terendah yakni pada nomor 8 Karyawan ini mengetahui sanksi kerja dengan persentase setuju 60% dan sangat setuju 40%. Hal ini dapat dilihat dari bahwasanya hasil dari kuesioner yang diisi oleh atasan terhadap kinerja karyawan yaitu didominasi dengan pernyataan sangat setuju dikarenakan atasan sering melihat secara langsung kinerja dari karyawan-karyawannya.

4.5.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mencari data valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

a. Kompensasi (X_1)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 15 item pernyataan variabel Kompensasi. Hasil uji validitas secara rinci adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas variabel kompensasi

No.	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,326	0,283	Valid
2	0,472	0,283	Valid
3	0,387	0,283	Valid
4	0,399	0,283	Valid
5	0,345	0,283	Valid
6	0,285	0,283	Valid
7	0,295	0,283	Valid
8	0,620	0,283	Valid
9	0,617	0,283	Valid
10	0,523	0,283	Valid
11	0,517	0,283	Valid
12	0,456	0,283	Valid
13	0,548	0,283	Valid
14	0,374	0,283	Valid
15	0,290	0,283	Valid

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas merupakan hasil uji validitas yang menunjukkan item pertanyaan dengan *pearson Correlation* (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka didapat rtabel sebesar 0,283. Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh nilai *pearson Correlation*

(rhitung) untuk semua item yang lebih besar dari 0,283 sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut adalah valid.

b. Stres Kerja (X₂)

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel stres kerja

No.	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,468	0,283	Valid
2	0,525	0,283	Valid
3	0,609	0,283	Valid
4	0,826	0,283	Valid
5	0,535	0,283	Valid
6	0,550	0,283	Valid
7	0,714	0,283	Valid
8	0,747	0,283	Valid
9	0,588	0,283	Valid
10	0,476	0,283	Valid
11	0,340	0,283	Valid
12	0,689	0,283	Valid
13	0,717	0,283	Valid
14	0,304	0,283	Valid
15	0,845	0,283	Valid

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan *pearson Correlation* (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka didapat rtabel sebesar 0,283. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *pearson Correlation* (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,283.

Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut nilainya rhitung > rtabel dinyatakan valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* tersebut valid.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Dari uji validitas terhadap instrumen butir pertanyaan pada variabel Kinerja terdiri dari 1 pertanyaan yang dipaparkan pada table 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji validitas kinerja karyawan

No.	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,402	0,283	Valid
2	0,460	0,283	Valid
3	0,415	0,283	Valid
4	0,738	0,283	Valid
5	0,307	0,283	Valid
6	0,333	0,283	Valid
7	0,380	0,283	Valid
8	0,291	0,283	Valid
9	0,317	0,283	Valid
10	0,317	0,283	Valid
11	0,343	0,283	Valid
12	0,375	0,283	Valid

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dengan *pearson Correlation* (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka didapat rtabel sebesar 0,283. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *pearson Correlation* (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,283. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut nilainya rhitung > rtabel dinyatakan valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada table 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Hasil Uji
1	Kompensasi (X1)	0,782	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,877	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa α Reliabilitasnya semuanya di atas 0,6 dengan demikian maka dari hasil uji reliabilitas tersebut bisa disimpulkan bahwa data Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja (Y) semuanya reliabel. Variabel lainnya yaitu Usia, Pendidikan, Status Perkawinan, Masa Bekerja pengukuran datanya berupa ordinal sehingga tidak perlu dilakukan uji reliabilitas.

4.5.4 Uji Asumsi Klasik

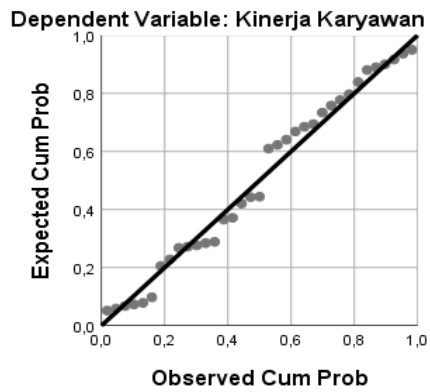
1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah nilai residual pada pada regresi berdistribusi normal atau tidak.

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Dapat dikatakan berdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Dapat dikatakan tidak terdistribusi normal , jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



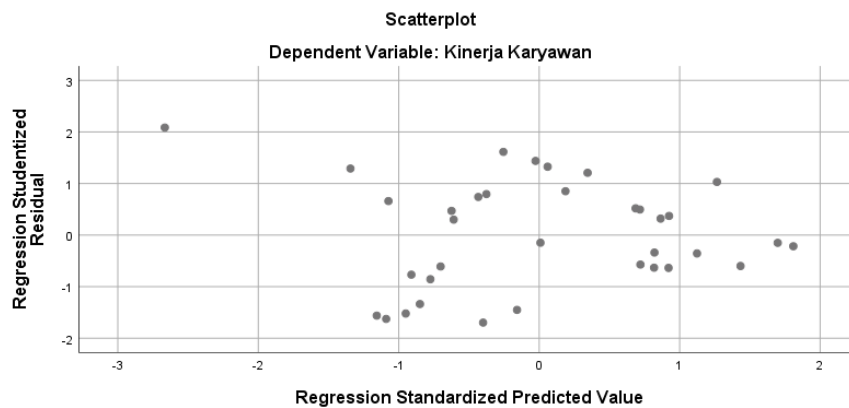
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan gambar 4.3 analisis uji normalitas *P Plot* dapat diketahui bahwa data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,648	1,542
	Stres Kerja	,648	1,542

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 , maka terdapat korelasi. Tabel diatas menunjukkan nilai VIF 1,542 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya, bahwa antara variabel bebas Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.5.5 Analisis Data

4.5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,923	,327		1,245	,222
	Kompensasi	,274	,126	,400	2,174	,037
	Stres Kerja	,315	,086	,677	3,680	,001

Sumber : data primer diolah 2021

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,923 + 0,274X_1 + 0,315X_2$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara linier. Berdasarkan data maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. $a = 0,923$

Konstanta sebesar 0,923 menunjukkan besarnya kinerja karyawan adalah 0,923 jika variabel kompensasi dan Stres Kerja adalah 0 (Nol).

2. $b_1 = 0,274$

Koefisien regresi variabel oleh indikator Kompensasi (X_1) sebesar 0,274. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel stres kerja (X_2) nilainya tetap. Maka Kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau peningkatan dengan angka sebesar 0,274. Dilihat dari koefisien elastisitasnya, dapat dipahami bahwa kenaikan kompensasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 27%.

3. $b_2 = 0,315$

Koefisien regresi variabel oleh indikator stres kerja (X_2) sebesar 0,315. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau peningkatan sebesar 0,315. Dilihat dari koefisien elastisitasnya dapat dipahami bahwa kenaikan stres kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 31%.

4.5.5.2 Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,545 ^a	,297	,253	3,25137

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah 2021

Pada tabel 4.15 diatas diketahui bahwa korelasi antara variabel Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 0,545. Maka dapat disimpulkan hubungan tersebut berada dalam kategori sedang (0,41 – 0,60) dapat dilihat pada tabel 3.1 yang menjelaskan interval korelasi.

4.5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,545 ^a	,297	,253	3,25137

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh hasil yakni nilai R Square sebesar 0,297. Artinya 29,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan stres kerja. Sedangkan 70,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Siagian (2002) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

4.5.6 Uji Hipotesis

4.5.6.1 Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 4.17 hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,139	2	71,569	6,770	,004 ^b
	Residual	338,286	32	10,571		
	Total	481,424	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 6,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hal ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) . Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) , Stres Kerja (X_2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.6.2 Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Tabel 4.18 hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,923	,327		1,245	,222
	Kompensasi	,274	,126	,400	2,174	,001
	Stres Kerja	,315	,086	,677	3,680	,037

1. Berdasarkan tabel 4.18 hasil analisa data diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X_1) memiliki t hitung sebesar 2,174 dan nilai signifikansi

0,037. Kemudian nilai koefisien regresi menunjukkan arah positif sebesar 0,274. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Indralaya”, **diterima**. Dalam artian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar 3,680 dan nilai signifikansi sebesar 0,037 pada tingkat signifikansi 0,05. Kemudian nilai koefisien regresi menunjukkan arah positif sebesar 0,315. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Dapat di simpulkan bahwa $0,037 < 0,05$ maka Hipotesis (H2) yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Indralaya.”, **ditolak**. yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.7 Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi dari pengaruh Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh untuk hipotesis pertama dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya. Teori yang disampaikan oleh Simammora, Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sesuai hasil analisis *multiple linear regression* dan hasil uji t dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Astra Motor Indralaya. Faktor penyebabnya karena diberikannya kompensasi yang adil dan besarnya sesuai dengan kinerja yang selama ini karyawan kerjakan dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari 15 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan ke tiga yakni gaji yang diterima setiap bulan memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan tingkat persentase sangat setuju sebesar 62,9% dan setuju sebesar 37,1% dan pertanyaan ke lima belas yakni bentuk keharmonisan yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dengan persentase sebesar sangat setuju sebesar 62,9, netral 2,9% dan setuju 34,3%. Sedangkan persentase terendah sebesar 34,3%, netral 2,9% dan setuju sebesar 6,9%. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil dari pengisian kuesioner oleh responden ini didominasi dengan sangat setuju dan setuju yang dimana isi kuesioner berkaitan dengan rumusan permasalahan yaitu pengaruh kompensasi, artinya

karyawan di Astra Motor Indralaya merasakan bahwa kompensasi dan keharmonisan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuningsih, 2020) uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung untuk sebesar 4.617 lebih besar dari t tabel 1.660 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

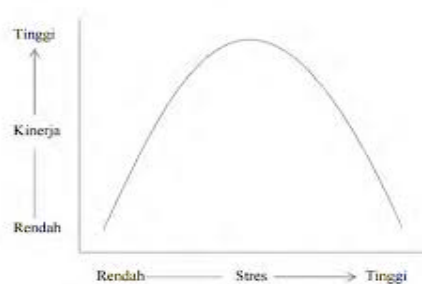
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Zunaidah, 2011). Pola U terbalik tersebut menunjukkan pengaruh tingkat stres (rendah – tinggi) dan kinerja (rendah – tinggi). Pada gambar 4.5 dijelaskan mengenai pola U terbalik yang menjelaskan pada awalnya ketika stres meningkat, kinerja manusia akan meningkat hingga titik tertentu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja merupakan rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan kerja (Mas'ud 2002). Sebagian besar dari kita memiliki rentang stres optimal atau "zona nyaman", yang membuat tetap nyaman dan berfungsi dengan baik. Jika kita keluar dari zona

nyaman kita, kita merasa lelah, yang merupakan tanda untuk mengurangi tingkat stres kita. Jika ini tidak dilakukan, kita menjadi lelah, sakit, dan akhirnya jatuh (*breakdown*) (Muhdar, 2020). Menurut Selse dalam (Dahmayanti, 2015) menyatakan bahwa ada dua jenis stres yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Ini merupakan semua bentuk stres yang mendorong tubuh untuk menyesuaikan diri. Pada ketika tubuh dapat mengontrol stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah rintangan dan mampu meningkatkan kinerja, maka stres itu positif, sehat dan menantang (Walker, 2002). Sedangkan, *distres* merupakan hasil respon dari stres yang tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). *Distres* merupakan keseluruhan bentuk stres yang melebihi batas kemampuan untuk mengendalikannya, membebani tubuh dan menyebabkan masalah psikologis. Sehingga berdampak terhadap kinerjanya sebagai karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,274 yang berarti bahwa stres kerja yang dialami karyawan Astra Motor Indralaya justru mampu memberikan hasil kinerja karyawan yang tinggi pula, maka dari itu stres kerja yang terjadi menghasilkan hasil yang positif atau yang sering disebut dengan *eustres*, kemudian pada nilai signifikansinya diperoleh nilai $0,037 < 0,05$. Dengan demikian H2 hipotesis ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bila stres individu dapat teratasi akan mengakibatkan kinerja pegawai cenderung meningkat. Kebutuhan yang bersifat fisiologis dapat menjadi salah satu penentu seseorang mendapatkan motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja juga berlaku pada kebutuhan psikologis seseorang. Seorang karyawan yang membutuhkan motivasi kerja memerlukan kondisi psikologis yang baik. Keadaan seseorang yang mengalami stres kerja secara psikologis dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka kepuasan tersebut dapat menjadi salah satu motivasi seseorang ketika bekerja. Stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan (Robbins, 2006). Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wartono, 2017) yang menjelaskan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Fathussyaadah, 2019) dimana menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan teori menurut (Simamora, 2015) menyatakan bahwa stres kerja yang bersumber dari lingkungan tempat bekerja dapat mempengaruhi bagaimana seseorang untuk bekerja lebih optimal. Stres kerja yang rendah dapat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya kearah yang lebih baik.



Gambar 4.5
Hubungan U terbalik antara stres kerja berdasarkan hasil penelitian

3. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel (Kompensasi dan Stres kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang. Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, yaitu kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga tujuan penelitian terjawab mengenai mengetahui pengaruh secara bersama kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *marketing* Astra Motor Indralaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Insan, 2020) yang mana menjelaskan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, Samsir & Amsal, 2014), (Lynawati, 2016) dan (Irawati, 2018) yang menyimpulkan bahwa “kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan demi kemajuan perusahaan dan stres kerja karyawan yang mampu diminimalisir oleh perusahaan adalah modal utama untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia pada suatu perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas agar mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya. Dengan demikian, pencapaian target pada penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan mampu membangun stres yang positif (*eustress*) bagi karyawan sehingga dapat merespon stres yang bersifat sehat dan kondusif untuk mencapai target yang diberikan perusahaan.
3. Kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang disimpulkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk perusahaan dan penelitian seterusnya, yaitu:

1. Dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Indralaya. Dengan demikian, perusahaan diharapkan memberikan upah yang sesuai dan adil kepada karyawan dan memberikan tunjangan dan bonus kepada karyawan yang berprestasi.

2. Dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Indralaya. Dengan demikian, diharapkan meningkatkan kualitas kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, beban kerja tidak berlebih dan adil agar terciptanya kinerja yang membantu pencapaian organisasi dan terhindar dari stres kerja yang terjadi berkelanjutan.
3. Mengiringi proses pentingnya bekerjasama untuk mencapai target dalam pekerjaan, sebagai pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan terhadap karyawan Astra Motor Indralaya sehingga dapat mengurangi beban kerja setiap individu dan perlu menerapkan komunikasi organisasi yang baik agar menciptakan karyawan yang mampu menjaga interaksi personal antar karyawan tetap harmonis.
4. Penelitian ini hanya mengukur variabel kompensasi dan stres kerja karyawan. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA. *Jurnal Kewirausahaan*, 13 (1): 88-101.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Dianita. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Volume 9, Nomor 2.
- Dwianto, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 2 No 2.
- Fathussyaadah, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol.V No.2, Hal.16-35.
- Fatimah & Ratnasari. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *J-MKLI (Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia)*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 12-22, apr. 2018. ISSN 2550-0856.
- Fauzi. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 23*. Semarang : Undip
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kader, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk. *Jurnal EMOR*, Vol. 2, No 1, hal 126 – 137.
- Khotimah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan , Stres Kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Unggaran Sari Garment. *Jurnal Unpand*.

- Lukito, A. (2018). Pengaruh beban kerja , lingkungan kerja , stres kerja , terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 45 / Th. XXV.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. 10th edition. New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud , Fuad. (2002). *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang Badan Penerbit UNDIP
- Massie, A. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6 No.2.
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 3
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Potale, U. (2015). Pengaruh Kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 63-73.
- Riana, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, , 2(1), 1-26.
- Rivai, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari. (2017). Analisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel merpati pontianak. *Equator Journal Of Management and Entrepreneurship*, Vol. 5 No.4.
- Siagian, Prof Dr Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara
- Subchanifa, S. I. (2020). Stres kerja, kompetensi, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *MALIA : Journal of Islamic Banking and Finance*, Vol.4 No.2.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia –Menciptakan KeunggulanBersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Suratmiati (2020). Pengaruh Kompensasi , Stres Kerja , Engagement Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, Vol.3 No.1.
- Tallo, M. G. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Junal Univ Brawijaya*.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1.
- Wilson (2020). Analisis pengaruh kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap kinerja pada PT Pundi Mas Berjaya. *Jurnal Ilmiah Smart*, Volume IV No.2 Hal. 181-189.
- Zunaidah, N. &. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.9 No.18.

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

A. Pengantar :

Dengan Hormat, nama saya Andrean Fernanda, mahasiswa semester akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saat ini sedang menyusun skripsi dengan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Marketing* Astra Motor Indralaya. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu jika berkenan untuk mengisi daftar pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat masing – masing. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SMA/ sederajat b. D3/D4 c. S1 d. S2
5. Masa Kerja :
6. Status : a. Menikah b. Belum Menikah c. Pernah Menikah

C. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist pada kolom yang tersedia pada table pertanyaan dibawah ini.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

A. Kompensasi Finansial

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lama nya kerja karyawan					
3	Gaji yang diterima setiap bulan bisa mencukupi biaya kebutuhan sehari-hari					
4	Menerima tunjangan sesuai dengan kebutuhan					
5	Menerima tunjangan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan					
6	THR yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan di hari raya					
7	Insentif yang diterima sesuai dengan atas pekerjaan yang saya lakukan					
8	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
9	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					

B. Kompensasi Non Finansial

10	Saat anda mengambil hak cuti, apakah anda memperoleh tunjangan cuti yang memadai					
11	Memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga					
12	Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas kerja yang baik					
13	Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja saya					
14	Memiliki rekan kerja yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja					
15	Bentuk keharmonisan yang tinggi dapat memengaruhi lingkungan kerja					

A. Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama					
2	Mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan					
3	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
4	Beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan					
5	Menyelesaikan tuntutan tugas dan memperoleh dukungan atasan					
6	Atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tuntutan tugas					
7	Merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					
8	Merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja					
9	Merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
10	Jaminan promosi jabatan dapat meningkatkan karir					
11	Menerima perlakuan adil					
12	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh					
13	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat					
14	Pemimpin yang otoriter membuat diri tertekan					
15	Tahap hidup organisasi bergantung pada kualitas karyawan					

A. Kuisioner Kinerja Dari Atasan Karyawan

Atasan Yang Menilai :

Karyawan Yang Dinilai :

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan ini mampu bekerja sesuai prosedur perusahaan					
2	Karyawan ini selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan					
3	Karyawan ini mampu bekerja sama dalam tim					
4	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan pertimbangan tepat waktu					
5	Karyawan ini selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Karyawan ini selalu datang tepat waktu					
7	Karyawan ini mampu mengendalikan pembelajaran dan pengetahuan yang didapatkan					
8	Karyawan ini mengetahui sanksi kerja					
9	Karyawan ini harus ada peningkatan pelayanan kerja terhadap konsumen					
10	Karyawan ini selalu hadir bekerja					
11	Karyawan ini mampu menjaga komunikasi interpersonal dengan sesama rekan kerja					
12	Karyawan ini mempunyai disiplin dan integritas kerja					

LAMPIRAN 2
Tabulasi Data Pernyataan Responden Penelitian

X1 KOMPENSASI FINANSIAL

KOMPENSASI FINANSIAL (X1)		PERNYATAAN													
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	70
4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	64
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	66
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	65
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	4	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	72
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	65
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	68
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	67
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	70
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	69
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	66
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	67
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	68
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	65
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64

X2 STRES KERJA

STRES KERJA (X2)		PERNYATAAN													
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	46
4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	49
4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	51
2	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	56
2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	48
2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	50
4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	46
3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	51
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	52
4	4	5	4	4	3	4	4	1	5	4	5	2	3	4	56
4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	3	2	55
4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	44
4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	48
4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	47
4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	44
4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
4	5	2	2	5	5	2	4	4	4	5	2	5	4	5	58
4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	62
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	64
4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	63
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	65
5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	67
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	65
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	64
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	66
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	66
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	65
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	67
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	67

KINERJA KARYAWAN (Y)

KINERJA KARYAWAN(Y)			PERNYATAAN									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	56
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	51
4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	52
5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	50
4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	50
5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53
5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	50
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	55
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	52
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	55
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	55
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	55

LAMPIRAN III Method Succesive Interval

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
2,81	1,00	2,62	4,15	4,25	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	1,00	3,89
2,81	2,60	1,00	4,15	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	1,00	4,25	2,60	1,00	2,60	2,60	2,60	1,00	4,25	4,06	2,61	3,89
2,81	1,00	1,00	2,64	2,73	2,60	1,00	1,00	2,60	1,00	2,60	1,00	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	2,73	2,60	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,73	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	4,25	2,60	2,60	2,60	2,60	1,00	1,00	4,25	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	2,64	4,25	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	4,25	2,60	2,60	2,60	2,60	1,00	2,60	2,73	4,06	2,61	2,37
2,81	1,00	1,00	2,64	2,73	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	1,00	2,37
2,81	1,00	2,62	2,64	2,73	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	2,64	2,73	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	1,00	2,73	1,00	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	4,25	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	2,64	2,73	2,60	1,00	2,60	6,00	2,60	2,60	2,73	4,06	2,61	3,89
4,36	2,60	2,62	4,15	2,73	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	1,00	3,89
1,00	2,60	2,62	4,15	4,25	2,60	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	3,89
2,81	2,60	1,00	2,64	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	2,64	2,73	1,00	2,60	1,00	1,00	1,00	2,60	2,73	4,06	1,00	3,89
2,81	1,00	1,00	2,64	2,73	1,00	2,60	2,60	1,00	2,60	2,60	4,25	2,56	1,00	2,37
4,36	1,00	2,62	2,64	2,73	1,00	2,60	2,60	2,60	1,00	2,60	2,73	4,06	1,00	3,89
2,81	1,00	2,62	4,15	2,73	1,00	1,00	2,60	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
4,36	2,60	1,00	2,64	2,73	2,60	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	2,73	4,06	1,00	2,37
2,81	2,60	1,00	4,15	4,25	1,00	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	4,25	4,06	2,61	2,37
2,81	1,00	2,62	4,15	4,25	2,60	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	2,62	4,15	4,25	2,60	1,00	2,60	1,00	2,60	2,60	2,73	4,06	2,61	2,37
4,36	2,60	1,00	2,64	2,73	1,00	2,60	2,60	2,60	2,60	2,60	2,73	4,06	2,61	2,37
2,81	2,60	1,00	4,15	2,73	1,00	2,60	2,60	1,00	2,60	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	1,00	1,00	4,15	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,25	4,06	1,00	2,37
4,36	1,00	2,62	2,64	2,73	2,60	2,60	1,00	1,00	2,60	2,60	2,73	2,56	2,61	1,00
2,81	1,00	1,00	4,15	4,25	1,00	1,00	2,60	2,60	1,00	2,60	4,25	4,06	1,00	2,37
2,81	2,60	2,62	2,64	2,73	2,60	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	2,61	3,89
2,81	2,60	2,62	2,64	2,73	1,00	1,00	2,60	1,00	1,00	1,00	2,73	2,56	1,00	2,37
2,81	2,60	2,62	4,15	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	2,60	2,60	4,25	2,56	1,00	3,89
2,81	2,60	2,62	2,64	2,73	1,00	1,00	1,00	2,60	2,60	1,00	2,73	4,06	1,00	2,37
2,81	2,60	1,00	2,64	2,73	1,00	2,60	1,00	2,60	2,60	1,00	2,73	2,56	1,00	3,89
4,36	1,00	1,00	2,64	2,73	2,60	1,00	1,00	1,00	1,00	2,60	4,25	2,56	1,00	2,37

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
2,78	2,88	1,80	1,85	2,78	1,00	1,00	1,74	2,03	1,00	2,70	2,77	1,84	2,05	1,00	29,22
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,00	1,74	2,75	3,16	2,70	1,79	1,84	2,05	2,55	32,50
2,78	1,71	2,44	1,00	1,62	2,49	2,52	1,00	2,75	3,16	2,70	1,79	1,84	3,06	2,55	33,39
1,00	2,88	1,00	1,85	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	1,79	4,31	2,77	1,84	2,05	4,02	39,97
1,00	1,00	1,80	1,85	1,00	2,49	1,74	2,56	2,75	3,16	1,00	1,79	2,51	2,05	4,02	30,71
1,00	1,00	1,80	1,85	1,00	1,00	2,52	2,56	3,64	1,79	2,70	2,77	1,84	3,06	4,02	32,54
2,78	1,71	2,44	1,00	1,00	1,00	2,52	1,00	2,75	3,16	2,70	1,79	1,00	1,00	2,55	28,40
1,62	2,88	2,44	1,00	1,62	2,49	1,74	1,74	3,64	1,79	1,00	2,77	1,84	2,05	4,02	32,63
1,62	1,71	1,80	1,85	2,78	2,49	1,74	1,74	2,75	3,16	2,70	2,77	2,51	2,05	2,55	34,20
2,78	2,88	3,51	2,56	2,78	1,00	2,52	2,56	1,00	4,69	2,70	4,09	1,00	2,05	2,55	38,68
2,78	2,88	3,51	2,56	2,78	2,49	2,52	3,81	2,75	3,16	1,00	2,77	1,00	2,05	1,00	37,08
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,00	1,00	2,03	3,16	2,70	1,00	1,00	1,00	2,55	28,37
2,78	2,88	1,80	1,85	2,78	2,49	1,00	1,00	2,75	3,16	2,70	1,00	1,00	2,05	2,55	31,79
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,74	1,00	2,03	3,16	2,70	1,79	1,00	2,05	2,55	30,95
2,78	2,88	1,00	1,00	2,78	2,49	1,00	1,00	2,03	3,16	2,70	1,00	1,00	1,00	2,55	28,37
2,78	4,33	1,00	1,00	2,78	2,49	2,52	2,56	4,87	3,16	2,70	2,77	2,51	3,06	2,55	41,07
2,78	4,33	1,00	1,00	4,31	3,95	1,00	2,56	3,64	3,16	4,31	1,00	3,58	3,06	4,02	43,70
2,78	2,88	1,00	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	4,87	3,16	2,70	2,77	3,58	3,06	2,55	44,71
2,78	2,88	3,51	3,65	2,78	2,49	2,52	2,56	4,87	4,69	4,31	2,77	1,00	3,06	4,02	47,90
2,78	2,88	3,51	2,56	2,78	3,95	3,74	2,56	2,03	3,16	2,70	4,09	3,58	3,06	2,55	45,93
2,78	2,88	2,44	2,56	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	4,09	3,58	4,23	2,55	47,93
4,31	4,33	3,51	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	2,03	3,16	2,70	2,77	2,51	4,23	4,02	48,95
4,31	4,33	2,44	2,56	2,78	2,49	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	2,77	3,58	4,23	4,02	48,08
4,31	2,88	2,44	2,56	2,78	3,95	2,52	2,56	3,64	4,69	2,70	2,77	2,51	4,23	4,02	48,55
4,31	4,33	2,44	2,56	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	4,09	3,58	4,23	2,55	50,91
2,78	2,88	3,51	3,65	2,78	2,49	3,74	2,56	3,64	3,16	2,70	4,09	2,51	3,06	4,02	47,58
2,78	2,88	2,44	2,56	2,78	3,95	3,74	2,56	3,64	4,69	2,70	2,77	3,58	3,06	2,55	46,66
4,31	2,88	3,51	3,65	2,78	2,49	2,52	3,81	4,87	3,16	2,70	2,77	2,51	3,06	4,02	49,04
2,78	2,88	3,51	3,65	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	3,16	2,70	2,77	2,51	3,06	2,55	46,55
2,78	4,33	3,51	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	3,16	4,31	4,09	2,51	3,06	2,55	49,31
2,78	2,88	2,44	3,65	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	3,16	2,70	2,77	3,58	4,23	2,55	47,19
4,31	2,88	2,44	2,56	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	4,69	2,70	2,77	2,51	3,06	4,02	48,91
2,78	4,33	3,51	3,65	2,78	2,49	2,52	2,56	4,87	4,69	2,70	2,77	3,58	4,23	2,55	50,00
2,78	4,33	2,44	2,56	2,78	2,49	3,74	3,81	3,64	3,16	4,31	2,77	2,51	3,06	2,55	46,91
2,78	2,88	2,44	3,65	4,31	3,95	2,52	2,56	3,64	4,69	4,31	4,09	2,51	3,06	4,02	51,41

Successive Interval

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	4,06	1,00	3,76	33,42
1,00	1,97	2,47	1,00	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	2,56	1,00	3,76	26,23
1,00	1,97	3,92	2,14	2,60	1,00	1,00	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	27,89
2,75	1,97	2,47	1,00	1,00	1,00	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	2,22	25,51
1,00	1,00	1,00	2,14	2,60	3,52	2,60	1,00	1,00	2,56	2,69	3,76	24,87
2,75	3,44	1,00	2,14	1,00	2,07	2,60	1,00	2,75	2,56	1,00	3,76	26,07
2,75	3,44	3,92	3,47	1,00	3,52	2,60	2,61	2,75	2,56	1,00	2,22	31,84
2,75	3,44	3,92	2,14	2,60	2,07	2,60	2,61	2,75	2,56	2,69	3,76	33,89
2,75	3,44	2,47	3,47	1,00	2,07	2,60	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	32,06
2,75	3,44	2,47	2,14	1,00	3,52	2,60	2,61	1,00	4,06	1,00	2,22	28,81
2,75	3,44	2,47	1,00	1,00	3,52	2,60	2,61	1,00	2,56	1,00	1,00	24,95
2,75	1,97	3,92	2,14	1,00	2,07	2,60	2,61	2,75	4,06	2,69	3,76	32,32
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	36,62
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	2,22	33,57
2,75	3,44	3,92	3,47	1,00	2,07	2,60	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	32,01
1,00	1,97	2,47	1,00	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	27,92
2,75	3,44	2,47	2,14	1,00	2,07	4,11	1,00	1,00	4,06	1,00	2,22	27,25
1,00	3,44	3,92	3,47	1,00	3,52	4,11	2,61	2,75	1,00	2,69	2,22	31,73
2,75	3,44	2,47	3,47	1,00	3,52	4,11	2,61	1,00	2,56	2,69	3,76	33,37
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	2,07	2,60	2,61	2,75	4,06	2,69	3,76	35,27
2,75	3,44	2,47	2,14	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	1,00	2,22	32,06
2,75	1,97	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	2,61	2,75	4,06	2,69	2,22	35,21
1,00	1,97	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	2,22	31,85
1,00	3,44	3,92	3,47	1,00	2,07	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	33,27
2,75	3,44	3,92	2,14	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	35,24
2,75	3,44	3,92	3,47	1,00	3,52	2,60	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	34,97
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	2,61	1,00	4,06	2,69	3,76	36,48
2,75	3,44	3,92	2,14	1,00	3,52	4,11	2,61	2,75	2,56	2,69	3,76	35,25
2,75	3,44	3,92	2,14	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	2,56	2,69	3,76	35,24
2,75	3,44	3,92	3,47	2,60	2,07	2,60	2,61	2,75	2,56	2,69	3,76	35,22
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	4,11	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	36,62
2,75	3,44	3,92	3,47	2,60	3,52	4,11	2,61	2,75	4,06	1,00	3,76	38,00
2,75	1,00	3,92	2,14	2,60	3,52	2,60	1,00	2,75	4,06	2,69	3,76	32,80
2,75	3,44	2,47	3,47	2,60	3,52	2,60	2,61	2,75	4,06	2,69	3,76	36,72
2,75	3,44	3,92	2,14	1,00	3,52	4,11	1,00	1,00	2,56	2,69	3,76	31,89

LAMPIRAN IV
Tabulasi Data Responden Penelitian

Statistics

	Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Masa_Kerja	Status
N Valid	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	20	57,1	57,1	57,1
25-35	14	40,0	40,0	97,1
36-45	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	20	57,1	57,1	57,1
Perempuan	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SEDERAJAT	29	82,9	82,9	82,9
D3 / D4	2	5,7	5,7	88,6
S1	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	32	91,4	91,4	91,4
6-10	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	9	25,7	25,7	25,7
Belum Menikah	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 5
HASIL OUTPUT SPSS**

Frekuensi Jawaban Responden X1,X2,Y

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
4	22	62,9	62,9	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	45,7	45,7	45,7
5	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	13	37,1	37,1	37,1
5	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	18	51,4	51,4	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	20	57,1	57,1	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	51,4	51,4	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	54,3	54,3	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,2	57,2	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	45,7	45,7	45,7
5	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	20	57,1	57,1	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	16	45,7	45,7	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	40,0	40,0	40,0
5	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	12	34,3	34,3	37,1
5	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8,6	8,6	8,6
3	2	5,7	5,7	14,3
4	24	68,6	68,6	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,7	5,7	5,7
3	3	8,6	8,6	14,3
4	22	62,9	62,9	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	22,9	22,9	22,9
3	5	14,3	14,3	37,1
4	12	34,3	34,3	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	25,7	25,7	25,7
3	6	17,1	17,1	42,9
4	13	37,1	37,1	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	8,6	8,6
	3	2	5,7	14,3
	4	24	68,6	82,9
	5	6	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4
	4	22	62,9	74,3
	5	9	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17,1	17,1
	3	4	11,4	28,6
	4	16	45,7	74,3
	5	9	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17,1	17,1
	3	4	11,4	28,6
	4	17	48,6	77,1
	5	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9
	2	6	17,1	20,0
	3	7	20,0	40,0
	4	16	45,7	85,7

	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,6	8,6	11,4
4	24	68,6	68,6	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8,6	8,6	8,6
4	26	74,3	74,3	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11,4	11,4	11,4
3	5	14,3	14,3	25,7
4	19	54,3	54,3	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	22,9	22,9	22,9
3	6	17,1	17,1	40,0
4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8,6	8,6	8,6
3	10	28,6	28,6	37,1
4	15	42,9	42,9	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,7	5,7	5,7
4	20	57,1	57,1	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	20,0	20,0	20,0
5	28	80,0	80,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	7	20,0	20,0	25,7
5	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	18	51,4	51,4	57,1
5	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11,4	11,4	11,4
4	13	37,1	37,1	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	42,9	42,9	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	9	25,7	25,7	31,4
5	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	17	48,6	48,6	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	60,0	60,0	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	20,0	20,0	20,0
5	28	80,0	80,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	16	45,7	45,7	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	9	25,7	25,7	25,7
5	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,9	2,9	2,9
4	9	25,7	25,7	28,6
5	25	71,4	71,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson	1	,621**	,352*	,317	,547**	,338*	,098	,059	,038	,428*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		,000	,038	,063	,001	,047	,577	,736	,828	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson	,621**	1	,150	,233	,672**	,318	,162	,323	,208	,181
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000		,389	,177	,000	,063	,354	,058	,231	,297
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson	,352*	,150	1	,728**	,081	,111	,554**	,401*	,116	,351*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,038	,389		,000	,645	,525	,001	,017	,505	,039
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson	,317	,233	,728**	1	,387*	,287	,620**	,673**	,407*	,419*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,063	,177	,000		,021	,094	,000	,000	,015	,012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson	,547**	,672**	,081	,387*	1	,658**	,023	,251	,149	,308
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,645	,021		,000	,898	,146	,393	,072
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson	,338*	,318	,111	,287	,658**	1	,143	,202	,303	,437**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,047	,063	,525	,094	,000		,411	,244	,077	,009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson	,098	,162	,554**	,620**	,023	,143	1	,700**	,376*	,243
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,577	,354	,001	,000	,898	,411		,000	,026	,160
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson	,059	,323	,401*	,673**	,251	,202	,700**	1	,483**	,113
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,736	,058	,017	,000	,146	,244	,000		,003	,519
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson	,038	,208	,116	,407*	,149	,303	,376*	,483**	1	,176
	Correlation										

	Sig. (2-tailed)	,828	,231	,505	,015	,393	,077	,026	,003		,312
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	,428*	,181	,351*	,419*	,308	,437**	,243	,113	,176	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,297	,039	,012	,072	,009	,160	,519	,312	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	,089	,382*	-,054	,183	,392*	,152	,204	,213	,249	,166
	Sig. (2-tailed)	,612	,024	,757	,292	,020	,385	,240	,219	,150	,341
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	,115	,184	,616**	,666**	,244	,157	,704**	,614**	,257	,121
	Sig. (2-tailed)	,512	,289	,000	,000	,157	,368	,000	,000	,136	,488
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.13	Pearson Correlation	,216	,331	,185	,451**	,354*	,565**	,449**	,554**	,500**	,155
	Sig. (2-tailed)	,213	,052	,288	,007	,037	,000	,007	,001	,002	,375
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	,412*	,411*	,445**	,626**	,368*	,458**	,558**	,594**	,531**	,286
	Sig. (2-tailed)	,014	,014	,007	,000	,029	,006	,000	,000	,001	,095
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	-,077	-,067	,029	,122	-,077	,245	,186	,161	,358*	,278
	Sig. (2-tailed)	,660	,703	,868	,484	,660	,156	,284	,357	,035	,105
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,468**	,525**	,609**	,826**	,535**	,550**	,714**	,747**	,588**	,476**
L	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	,089	,115	,216	,412*	-,077	,468**
	Sig. (2-tailed)	,612	,512	,213	,014	,660	,005
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,382*	,184	,331	,411*	-,067	,525**
	Sig. (2-tailed)	,024	,289	,052	,014	,703	,001
	N	35	35	35	35	35	35

X2.3	Pearson Correlation	-,054	,616**	,185	,445**	,029	,609**
	Sig. (2-tailed)	,757	,000	,288	,007	,868	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,183	,666**	,451**	,626**	,122	,826**
	Sig. (2-tailed)	,292	,000	,007	,000	,484	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,392*	,244	,354*	,368*	-,077	,535**
	Sig. (2-tailed)	,020	,157	,037	,029	,660	,001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,152	,157	,565**	,458**	,245	,550**
	Sig. (2-tailed)	,385	,368	,000	,006	,156	,001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,204	,704**	,449**	,558**	,186	,714**
	Sig. (2-tailed)	,240	,000	,007	,000	,284	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,213	,614**	,554**	,594**	,161	,747**
	Sig. (2-tailed)	,219	,000	,001	,000	,357	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,249	,257	,500**	,531**	,358*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,150	,136	,002	,001	,035	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	,166	,121	,155	,286	,278	,476**
	Sig. (2-tailed)	,341	,488	,375	,095	,105	,004
	N	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	1	,099	,110	,181	,253	,340*
	Sig. (2-tailed)		,573	,529	,297	,143	,045
	N	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	,099	1	,438**	,539**	,024	,689**
	Sig. (2-tailed)	,573		,009	,001	,890	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.13	Pearson Correlation	,110	,438**	1	,765**	,226	,717**
	Sig. (2-tailed)	,529	,009		,000	,192	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	,181	,539**	,765**	1	,283	,845**
	Sig. (2-tailed)	,297	,001	,000		,100	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	,253	,024	,226	,283	1	,304
	Sig. (2-tailed)	,143	,890	,192	,100		,076

	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,340*	,689**	,717**	,845**	,304	1
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,000	,000	,076	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	,473**	,073	,188	-,144	,048	,155	,262
	Sig. (2-tailed)		,004	,678	,280	,408	,782	,374	,128
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,473**	1	,176	,392*	-,273	,077	,273	,244
	Sig. (2-tailed)	,004		,312	,020	,113	,660	,113	,158
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,073	,176	1	,127	-,140	-,096	,005	,178
	Sig. (2-tailed)	,678	,312		,466	,423	,582	,977	,306
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,188	,392*	,127	1	,084	,156	,196	,204
	Sig. (2-tailed)	,280	,020	,466		,630	,372	,258	,239
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	-,144	-,273	-,140	,084	1	,238	-,015	-,118
	Sig. (2-tailed)	,408	,113	,423	,630		,169	,932	,500
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,048	,077	-,096	,156	,238	1	,346*	,119
	Sig. (2-tailed)	,782	,660	,582	,372	,169		,042	,497
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,155	,273	,005	,196	-,015	,346*	1	-,042
	Sig. (2-tailed)	,374	,113	,977	,258	,932	,042		,810
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,262	,244	,178	,204	-,118	,119	-,042	1
	Sig. (2-tailed)	,128	,158	,306	,239	,500	,497	,810	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	-,071	-,025	,315	,188	,289	-,194	-,103	-,175
	Sig. (2-tailed)	,683	,887	,065	,280	,093	,265	,554	,315
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

Y10	Pearson Correlation	,180	-,059	-,115	,316	,238	-,060	-,072	-,084
	Sig. (2-tailed)	,299	,736	,511	,064	,168	,732	,681	,631
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	-,131	-,208	,260	,248	,151	-,149	,132	-,053
	Sig. (2-tailed)	,454	,230	,132	,150	,387	,393	,450	,761
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	-,027	-,044	,194	,192	,253	-,101	-,195	-,179
	Sig. (2-tailed)	,876	,804	,265	,270	,143	,565	,261	,304
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,402*	,460**	,415*	,738**	,307	,333	,380*	,291
	Sig. (2-tailed)	,017	,005	,013	,000	,073	,050	,024	,090
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	-,071	,180	-,131	-,027	,402*
	Sig. (2-tailed)	,683	,299	,454	,876	,017
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	-,025	-,059	-,208	-,044	,460**
	Sig. (2-tailed)	,887	,736	,230	,804	,005
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,315	-,115	,260	,194	,415*
	Sig. (2-tailed)	,065	,511	,132	,265	,013
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,188	,316	,248	,192	,738**
	Sig. (2-tailed)	,280	,064	,150	,270	,000
	N	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,289	,238	,151	,253	,307
	Sig. (2-tailed)	,093	,168	,387	,143	,073
	N	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	-,194	-,060	-,149	-,101	,333
	Sig. (2-tailed)	,265	,732	,393	,565	,050
	N	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	-,103	-,072	,132	-,195	,380*
	Sig. (2-tailed)	,554	,681	,450	,261	,024
	N	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	-,175	-,084	-,053	-,179	,291
	Sig. (2-tailed)	,315	,631	,761	,304	,090

	N	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	1	,052	,196	,246	,317
	Sig. (2-tailed)		,769	,259	,154	,064
	N	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	,052	1	-,074	,133	,317
	Sig. (2-tailed)	,769		,672	,448	,064
	N	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	,196	-,074	1	,397*	,343*
	Sig. (2-tailed)	,259	,672		,018	,043
	N	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	,246	,133	,397*	1	,375*
	Sig. (2-tailed)	,154	,448	,018		,026
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,317	,317	,343*	,375*	1
	Sig. (2-tailed)	,064	,064	,043	,026	
	N	35	35	35	35	35

Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,682	,686	15

Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,877	,873	15

Reliabilitas Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,513	,498	12

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,545 ^a	,297	,253	3,25137	1,301

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,139	2	71,569	6,770	,004 ^b
	Residual	338,286	32	10,571		
	Total	481,424	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN 7

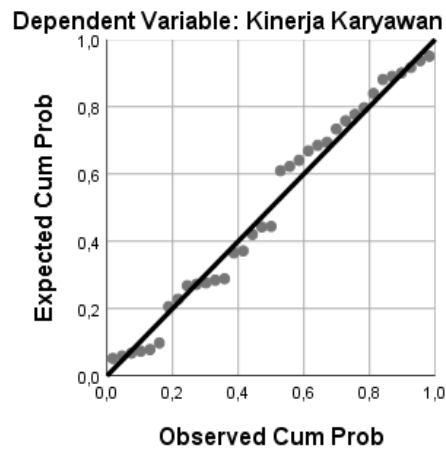
Hasil Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,648	1,542
Stres Kerja	,648	1,542

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

