

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen



DWI UTAMI SEPTIARINI

21 15 27941

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2019

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DWI UTAMI SEPTIARINI

No. Mhs.: 211527941

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Senin tanggal 26 Agustus 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,



Dr. Miswanto, M.Si.



Ketua/Penguji,



Drs. Tri Heru, M.Si.

Yogyakarta, 26 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 115 karyawan yang bekerja di organisasi. Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan SPSS 15.0. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan analisis yang telah dibuat hasilnya, (1) kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examines the effect of compensation, motivation and work stress on employe perfomance. The data collectios was done through distributing questionnaires to 115 employess working in the organizations. This study tested hypothesis using SPSS 15.0. Analysis tool used in the study is Multiple Liniear Regression.

Based on the analysis that have been made the result, (1) compensation and motivation has a positive effect and significant to the employee perfomance. (2) work stress has no positive effect significant to the employee perfomance.

Keyword : *compensation, motivation, work stress, employee performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada perkembangan era globalisasi dan perubahan ekonomi yang terjadi waktu ini membawa dampak yang cukup besar bagi perkembangan usaha organisasi baik dari industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Dampak yang sering terjadi adalah menghadapi persaingan dalam dunia usaha. Persaingan yang terjadi dari ukuran domestik hingga mancanegara yang semakin ketat, menyebabkan organisasi dituntut untuk mempunyai keunggulan terutama dalam kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan. Marihot (2007) mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia penting didalam organisasi, karena pengelolaan dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang profesional dan mampu melaksanakan tugas secara baik dan bertanggung jawab meningkatkan keefektifan bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi.

Kinerja karyawan secara tidak langsung mempengaruhi citra organisasi. Karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal akan memiliki tingkat produktivitas yang baik. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi kinerja karyawan, kegiatan ini mampu memberikan umpan balik bagi organisasi yang berupa kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang dicapai karyawannya dan atas dasar itu melakukan perbaikan upaya bila diberlakukan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. apabila karyawan berkompeten dan memiliki produktivitas yang baik maka akan memiliki kinerja yang baik. Pada organisasi dalam upayanya mencapai tujuannya dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya menerapkan sistem kompensasi yang fleksibel, pemberian motivasi kepada karyawan dan mengelola stres kerja yang terjadi di tempat kerja. Pada akhirnya kinerja karyawan ini akan berdampak pada kinerja organisasi tersebut.

Kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan atas kerja keras bagi karyawan terhadap prestasi yang dicapai. Hal ini penting, sebagai rangsangan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko (2003) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya.

Pemberian kompensasi harus layak dan adil dengan diatur secara baik, melalui kebijakan-kebijakan yang sebelumnya diformulasikan dahulu. Hal ini perlu dalam pengembangan dan penerapan kompensasi bagi para karyawan yang harus diperhitungkan antar dua belah pihak. Kebijakan yang diambil sesuai dengan isu-isu seperti tingkat pembayaran dengan pertimbangan nilai kerja, kemampuan membayar, dan aturan pemerintah. Pemberian kompensasi yang layak merupakan salah satu cara dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diharapkan agar tugas yang diberikan mampu dikerjakan dengan optimal dan mampu memenuhi kebutuhan pada dirinya (Heru dan Fajar, 2010).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mampu menggerakkan atau adanya keinginan untuk melakukan kegiatan dengan sekuat tenaga untuk suatu tujuan tertentu. Menurut Sopiah (2008) motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan seperti produktivitas, kehadiran atau perilaku bekerja yang kreatif lainnya. Motivasi dapat muncul dari unsur adanya tujuan tertentu, misalnya kebutuhan pribadi, adanya upaya atau adanya tujuan organisasi. Motivasi merupakan faktor yang dapat menentukan bagi karyawan dalam bekerja. Walaupun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun apabila tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan, maka pekerjaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Jika motivasi rendah cenderung menampilkan perasaan tidak menyenangkan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi menunjukkan bahwa adanya semangat dan tanggung jawab terhadap beban tugas yang diberikan kepadanya, maka semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rivai dan Sagala, 2013).

Tingkat stres kerja pada karyawan merupakan bagian dari masalah organisasi, stres tersebut dapat disebabkan karena beban kerja yang tinggi atau karena adanya bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi (Robbins, 2006). Stres kerja muncul dalam usaha menyeimbangkan tuntutan kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi. Menurut Rivai (2014), mendefinisikan stres merupakan suatu hal kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis individu, yang mempengaruhi emosional, cara berpikir dan kondisi kesehatan individu. Bagi seorang karyawan stres kerja yang dialami saat bekerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, tetapi apabila karyawan mampu mengendalikan stres kerja maka kinerjanya juga akan meningkat. Seharusnya, beban pekerjaan yang semakin tinggi bukan suatu halangan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Tuntutan tugas merupakan salah satu penyebab timbulnya stres kerja. Faktor-faktor lain yang mampu menimbulkan stres ialah adanya tekanan untuk bekerja maksimal dengan waktu yang terbatas, beban tugas yang berlebih, kesesuaian peran dalam bekerja, konflik rekan kerja yang terjadi, atau hubungan antara pemimpin organisasi yang tidak menyenangkan (Anoraga, 2011). Stres kerja yang terjadi dapat merugikan organisasi karena ketidakseimbangannya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji dan fasilitas lainnya. Berakibat timbulnya karyawan yang absen dengan berbagai alasan, atau tugas yang tidak selesai tepat waktu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Kasenda (2013) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan yang telah berlaku, serta selalu memperhatikan standar biaya hidup minimal. Tujuannya, agar kompensasi yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kinerjanya. Pemberian motivasi terhadap karyawan di PT Bangun Wereng Beverages Company Code diperlukan secara terus menerus dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman bagi yang melanggar dengan tujuan agar adanya rasa bertanggung jawab pada pekerjaannya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wartono (2017) menyatakan bahwa stres kerja bagi karyawan Majalah Mother And Baby mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya diakibatkan oleh faktor lainnya. Stress kerja yang tinggi mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Mengatasi stres yang ada organisasi untuk mengurangi *turnover* pada karyawan yang berat. Mengadakan komunikasi yang efektif, mengadakan program konseling untuk mendengarkan keluhan, tidak memihak atau bijaksana dalam menyelesaikan masalah dan melakukan kegiatan refreshing agar lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini diharapkan mampu untuk mengurangi beban stres kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu oleh Kasenda (2013) dan Wartono (2017) yaitu tidak menggunakan studi kasus dan menggunakan sampel karyawan dari berbagai organisasi. Penelitian sekarang menggabungkan ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan stres kerja untuk mengetahui apakah data hasil yang digunakan akan berbeda dengan sebelumnya.

Dari beberapa faktor yang telah dibahas menunjukkan bahwa masalah kompensasi, motivasi dan stres kerja perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dilakukan penelitian dan hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ini dengan berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah *reward* organisasi terhadap pengorbanan waktu, pikiran dan tenaga yang dimiliki individu karyawan kepada organisasinya. Handoko (1987) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima untuk karyawan sebagai balas jasa atas kerjanya, karena karyawan memberikan pikiran dan tenaga demi kemajuan organisasi untuk mencapai visi dan misi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau rangsangan dalam diri yang membuat seseorang tergerak untuk berperilaku atau bertindak. Motivasi menurut Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang mempengaruhi kebangkitkan, pengarahan dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Stres Kerja

Handoko (2012) menyatakan bahwa stress adalah keadaan atau kondisi yang tegang yang memengaruhi emosi, serta proses berpikir dan kondisi kesehatan individu. Robbins (2006) telah mengungkapkan bahwa stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta mengkarakteristikan oleh perubahan manusia yang terpaksa mereka untuk menyimpang.

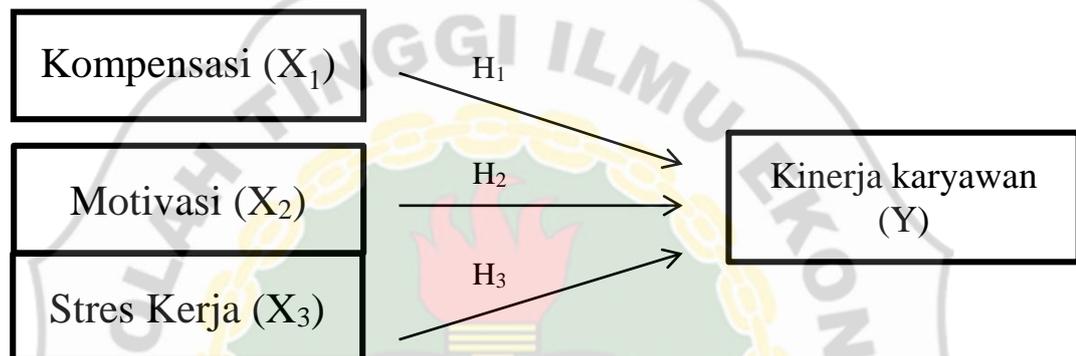
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan pada tingkat seberapa mampunya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Robbins (2006) mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang maksimal sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan merupakan sesuatu perhatian oleh atasan.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1

Bagan Kerangka Penelitian

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Desain penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang akan diteliti. Desain penelitian yang digunakan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sampel dan Data Penelitian

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *Non-Probability Sampling*, yaitu tidak semua anggota populasi memiliki hasil untuk terpilih menjadi sampel. Dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu sampel dipilih sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan dalam penelitian. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam organisasi bisnis.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yang merupakan data langsung dari responden berupa lisan, tulisan, atau ekspresi (observasi).

Sumber data yang dipakai dalam penelitian adalah data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang bisa digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu kuesioner.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel Penelitian

Berdasar pada judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” maka terdapat tiga variabel yaitu tiga variabel *independen* (X) yaitu kompensasi, motivasi dan stres kerja . Serta satu variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner. Kuesioner ini akan diisi oleh karyawan yang bekerja pada suatu organisasi. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan dan jawaban yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan pilihan lima jawaban.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Suryabrata (2000) validitas adalah pengukuran suatu pengujian atau derajat kecermatan ukurnya suatu pengujian. Validitas suatu pengujian mempermasalahkan apakah pengujian tersebut benar-benar mengukur apa yang akan diukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2013). Cara menentukan kesimpulan data jika dinyatakan reliabel apabila data sesuai dengan kenyataan walaupun berapa kali diambil akan tetap sama. Suatu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas memiliki distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan terdapat korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi menandakan adanya multikolonieritas apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 .

Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas menurut Ghozali (2011) dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidakselarasan varians dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lain.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Berikut ini rumusnya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Simultan (uji F)

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang dilakukan dengan membandingkan antara F Hitung dengan F Tabel menggunakan signifiikasi 5% yang bertujuan mengetahui hipotesis diterima atau ditolak (Algifari, 2015).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji data yang memiliki beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau terpisah (Hariwijaya, dan Triton 2007).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Juliansyah (2012) Koefisien determinasi merupakan suatu analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika R^2 semakin besar mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel-variabel dependen.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

HASIL DAN PENGUMPULAN DATA

Hasil Pengumpulan Data

Jumlah tanggapan yang kembali sebanyak 120 tanggapan. Setelah melakukan seleksi terhadap total keseluruhan responden hanya 115 tanggapan untuk data yang diolah dan 5 tanggapan lainnya tidak sesuai memenuhi kriteria responden penelitian.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Total tanggapan responden yang memenuhi persyaratan penelitian yang dapat diolah ialah 115 tanggapan, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% untuk pengujian dua arah $df = N - 2$. Dalam perhitungan ini maka, $df = 115 - 2$ ialah 113. Dari tabel r diperoleh 0,1832.

1. Kompensasi

Kode	r Tabel	r Hitung	Validitas
KL A	0,1832	0,536	Valid
KL A	0,1832	0,677	Valid
KL A	0,1832	0,726	Valid
KL A	0,1832	0,663	Valid
KL B	0,1832	0,659	Valid
KL C	0,1832	0,518	Valid
KTL A	0,1832	0,465	Valid
KTL A	0,1832	0,650	Valid
KTL A	0,1832	0,516	Valid
KTL A	0,1832	0,520	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: data primer yang diolah (2019)

2. Motivasi

Kode	r Tabel	r Hitung	Validitas
KB A	0,1832	0,621	Valid
KB B	0,1832	0,649	Valid
KB C	0,1832	0,728	Valid
KB D	0,1832	0,579	Valid
KK A	0,1832	0,729	Valid
KK B	0,1832	0,449	Valid
KK C	0,1832	0,556	Valid
KC A	0,1832	0,594	Valid
KC B	0,1832	0,626	Valid
KC C	0,1832	0,521	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2019)

3. Stres Kerja

Kode	r Tabel	r Hitung	Validitas
TT A	0,1832	0,380	Valid
TT A	0,1832	0,512	Valid
TT B	0,1832	0,495	Valid
TT B	0,1832	0,575	Valid
TP A	0,1832	0,379	Valid
TP B	0,1832	0,318	Valid
TK A	0,1832	0,374	Valid
TK A	0,1832	0,478	Valid
SO A	0,1832	0,390	Valid
SO B	0,1832	0,464	Valid
KO A	0,1832	0,510	Valid
KO B	0,1832	0,535	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2019)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Kinerja Karyawan

Kode	r Tabel	r Hitung	Validitas
KN A	0,1832	0,644	Valid
KN B	0,1832	0,759	Valid
KL A	0,1832	0,675	Valid
KL B	0,1832	0,740	Valid
KL C	0,1832	0,641	Valid
KM A	0,1832	0,765	Valid
KM B	0,1832	0,730	Valid
KM C	0,1832	0,704	Valid
KW A	0,1832	0,700	Valid
KW B	0,1832	0,620	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,790	Reliabel
Motivasi Kerja	0,793	Reliabel
Stres Kerja	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari pengolahan SPSS, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,765 lebih besar dari 0,05. Uji *normalitas kolmogoroc-smirnov* dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal, dengan demikian asumsi persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gambar p-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Toleran	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	0,863	1,159	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi	0,570	1,754	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Stres Kerja	0,642	1,558	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, bahwa titik-titik tidak berkumpul, tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali dan titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian, kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 1,092 + 0,162X_1 + 0,424X_2 + 0,191X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

No	Hipotesis	Nilai uji t	Nilai Sig.	Keterangan
H ₁	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	2,294	0,024	Diterima
H ₂	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	4,502	0,000	Diterima
H ₃	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1,587	0,115	Ditolak

Sumber: data primer yang diolah (2019)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Simultan (Uji F)

Nilai F	Nilai F tabel	Keterangan
23,536	2,69	Simultan

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Pengujian dengan koefisien determinasi R^2 dilakukan dengan pengujian pada SPSS, bahwa nilai R^2 diketahui sebesar 0,389 artinya variabel kompensasi, motivasi dan stres kerja telah berkontribusi sebesar 38,9% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya 61,1% merupakan sumbangan dari variabel yang tidak diteliti lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang dilakukan organisasi terhadap karyawan seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana, disebutkan bahwa dengan kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan kurang, maka kinerja karyawan akan rendah. Oleh karena itu, setiap organisasi dalam pemberian kompensasi secara layak dan adil merupakan hal yang perlu bagi organisasi. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara adil dan layak akan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah kemungkinan karena motivasi rendah. Motivasi menjadi hal penting karena merupakan kegiatan memberikan dorongan pada individu untuk mengambil suatu tindakan, dengan adanya motivasi pada setiap karyawan akan memberikan kinerja yang optimal dan menjadikan organisasi itu menjadi maju.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis penelitian. Dapat dikatakan bahwa stres tidak mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat ditandai dengan tingkat semangat kerja yang tinggi dan mampu bekerja sama dengan baik sehingga adanya peningkatan dalam kinerja karyawan. Dalam penelitian ini berkesimpulan bahwa semakin tinggi seorang karyawan merasa terhindari dari stres, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hipotesis yang menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Sehingga, apabila semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka, akan memberikan dampak dengan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Sehingga, semakin kuat motivasi yang diberikan maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi.
3. Hipotesis yang menyatakan secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menunjukkan tidak berpengaruh positif signifikan. Sehingga, semakin tinggi karyawan merasa terhindar dari stres, maka tinggi juga kinerjanya.

Keterbatasan

1. Hasil penelitian ini belum sempurna, karena keterbatasan peneliti tentang pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah, meliputi pengkajian teori, mengolah data dan menganalisa data.
2. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner, tanpa melakukan proses lebih lanjut sehingga kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada tanggapan yang terkumpul.
3. Peneliti mengalami sedikit kesulitan dalam mencari data responden karena banyak responden kurang tertarik dalam mengisi kuesioner. Sehingga ada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kemungkinan jawaban kurang maksimum dan tidak dapat masuk dalam kriteria responden yang baik.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu lebih merata dalam menentukan karakteristik responden berdasarkan demografi, dan yang memiliki minimal bekerja diatas satu tahun terikat dengan organisasi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mengumpulkan responden lebih banyak, dengan membuat kuesioner lebih menarik semisal dengan pembagian pulsa untuk 3 orang beruntung.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih spesifik dalam menentukan jenis organisasi yang akan diteliti guna untuk menelaah lebih lanjut tidak hanya melalui survei kuesioner.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Abiparaya 2017, Pengaruh Motivasi Kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo. Jurnal ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta. Manajemen. Surakarta
- Alec Fisher. 2009. *Berpikir Kritis: Sebuah Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Algifari. (2015). *ANALISIS REGRESI UNTUK BISNIS DAN EKONOMI*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Amalia, Syarah dan Mahendra □ Fakhri. □ 2016. □ “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”. Jurnal Competech & Bisnis Universitas Telkom. ISSN 2442-4943 Vol.10 No.2 hlm. 119-127.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6.
- Anoraga , 2011, *Psikologi Manajemen*, Rineka Cipta, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cardoso, Gomes, Faustino, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Cristine Julvia, 2016, pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan jurnal ilmiah manajemen bisnis, vol. 16, no. 1, 59-72.
- Deesler, Gary, 2008. *Human Resources Management Edition 11*, Canada: Pearson Education
- Dwiyanti. 2001. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- Edi, Sutrisno. 2014. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri Demak
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson and Ivancevich et all, 2003, *Organizations Edition 11*, New York: The McGraw-Hill Irwin
- Handoko, Hani, 1987. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Hariwijaya, M dan Triton, P.B. 2007. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Proposal dan Skripsi*. Yogyakarta : Tugu Publisher
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heru, Tri dan Fajar, S (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta: UPP STIM Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
- Juliansyah Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Kasenda, Ririvega. (2013) “*Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*” Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Lestari, Risca (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kusuma Agrowisata pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya*. E-Journal Universitas Kanjuruhan Malang. Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-11. Bandung: Remaja Rosdakarya
- McKenna & Beech, 2001, *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, ANDI : Yogyakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal *The Indonesian Accounting Review* Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nastiti, Heni. 2014. *Analiss Pengendalian Kualitas Produk dengan Metode SQC*. Jurnal *Manajemen Mutu* Vol 6 No 1
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Vheitzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Vheitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Saydam, Gouzali. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1997. Strategic Theory Research. Oxlord Blacwell
- Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YKPN
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sumadi Suryabrata. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali.
- Sunarto dan Noor, S, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pena Persada
- Sutrischastini, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretriats Daerah Kabupaten Gunung Kidul*. Jurnal Kajian Bisnis , Vol.23. No.2. Hlm.121-137.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda". eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-000.
- Wartono, Tri (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah, Manajemen. Tangerang: Fakultas Manajemen Universitas Pamulang.
- Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Yulianti, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Kantor BP3AKB). Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

