PENGARUH PENGALAMAN KERJA, STRES KERJA, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS TERHADAP KARYAWAN PABRIK GONDORUKEM DAN TERPENTIN SAPURAN KABUPATEN WONOSOBO)

Ringkasan Skripsi

Diajukan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun oleh:

Nabila Nurhidayah R

2117 29606

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARAGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2021

Lembar Pengesahan

SKRIPSI

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, STRES KERJA, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Terhadap Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sapuran

Kabupaten Wonosobo)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NABILA NURHIDAYAH RAMADHANI

No. Mhs.: 211729606

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis, 23 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,	Ketua/Penguji,
Dr. Miswanto, M.Si.	Tri Heru, Drs., M.Si.

Yogyakarta, 23 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Terhadap Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sapuran Kabupaten Wonosobo)

Nabila Nurhidayah Ramadhani

STIE YKPN Yogyakarta

Email: nabellaramadhani27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sapuran Kabupaten Wonosobo.Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Teknik *sampling* yang digunakan *non-random sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Model regresi yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis variabel independen yaitu pengalaman kerja (X1), stres kerja (X2), keadilan prosedural (X3) dan kompensasi (X4) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) Sehingga semua hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini terdukung.

Kata Kunci: Pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural kompensasi,Kinerja karyawan.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience, work stress, procedural justice, and compensation on employee performance. The object of research used in this study were employees of the Gondorukem and Turpentin Sapuran Factory, Wonosobo Regency. The research approach used in this study was descriptive analysis. The sampling technique used was non-random sampling using purposive sampling method. The regression model used has met the classical assumption test.

Based on the results of the research conducted, it shows that in hypothesis testing the independent variables, namely work experience (X1), work stress (X2), procedural justice (X3) and compensation (X4) affect the dependent variable of employee performance (Y). This research is supported.

Keywords: *Work experience, work stress, compensation procedural justice, employee performance.*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, sebab hal tersebut menjadi salah satu faktor perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi yang dimiliki serta dapat membentuk sebuah citra yang baik bagi perusahaan, dan untuk mewujudkan hal tersebut karyawan dengan kinerja yang baik menjadi salah satu alasan sebuah perusahaan untuk mengapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural dan kompensasi.

Sebuah pengalaman kerja bagi karyawan adalah nilai bonus yang dimilikinya. Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai pengetahuan atau keterampilan yang didapat dimasa lalu dan dapat dijadikan bekal dimasa depan. Semakin banyak pengalaman kerja, semakin mudah seseorang untuk beradaptasi dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya.

Stres kerja merupakan suatu tekanan atau beban yang ditanggung seseorang saat melakukan sebuah pekerjaan. Stres kerja dapat digolongkan dalam dua sifat yaitu positif dan negatif. Sifat positif dari stres kerja akan menjadi sebuah motivasi untuk melakukan pekerjaan, jika sesuai 'batas' seorang karyawan, serta sifat negatif dari stres kerja akan menjadi sebuah beban untuk melakukan pekerjaan, jika melebihi 'batas' seorang karyawan.

Dalam sebuah perusahaan keadilan prosedural sangat diperlukan, karena dijadikan sebagai patokan dalam menjalankan sebuah perusahaan, bagaimana cara perusahaan menyelesaikan sebuah masalah, cara perusahaan memperlakukan karyawannya seperti tentang ketentuan jam lembur, pemberian gaji dan sebagainya, maka jika karyawan diperlakukan sesuai dengan prosedur yang ada, karyawan tersebut merasa senang dan aman.

Salah satu hal yang terpenting adalah kompensasi, ketika seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan dan telah selesai mengerjakan tugas tersebut, maka kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan hasil kerjanya. Semakin besar beban kerjanya, semakin besar pula kompensasinya dan sebaliknya.

Penelitian ini berdasarkan dari penelitian yang berbeda, diantara penelitian itulah peneliti mengambil masing-masing variabel dari penelitian tersebut untuk dijadikan penelitian baru yang lebih baik. Maka dari itu, penelitian ini ditujukan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **" Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan"**

TINJAUAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah output yang berdasar dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerjasama untuk mengapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunagara(2002:22),kinerja karyawan adalah output dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terstruktur, sedangkan menurut Wibowo (2010:7), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.

Pengalaman Kerja

Adapun pengalaman kerja menurut para ahli diantaranya yaitu, menurut Manullang (2004), pengalaman kerja merupakan sebuah pembentukan pengetahuan atau keterampilan mengenai cara suatu pekerjaan lantaran adanya keterlibatan karyawan pada aplikasi tugas pekerjaan.

Keadilan Prosedural

Menurut Alotaibi (2001) yaitu sebuah keadilan yang berada dalam sebuah institusi yang bersinggungan dengan tata cara *decision making* yang dilakukan oleh institusi dan dibuat untuk anggotanya. Keadilan prosedural ialah sebuah pandangan akan keadilan terhadap tata cara yang dipergunakan untuk *decision making* agar anggota instusi merasa berpartisipasi di dalam decision making tersebut. S chumunke, Ambrose, dan Cropanzo (2000) dalam Yohanes B. dan Rini Puspita W.(2005), menyatakan bahwa "Perusahaan atau organisasi dengan tingkat sentalisasi yang tinggi lebih memungkinkan untuk dilihat secara prosedural yang tidak adil daripada perusahaan atau organisasi yang disentralisasikan".

Kompensasi

Menurut Simamora (2004), kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan atau asumsi di uji dengan menggunakan data ataupun fakta yang sudah didapatkan melalui penelitian (Dantes, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima variabel terdiri dari: Pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel pertama yang akan diteliti adalah pengalaman kerja. Menurut Wariati (2015), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan & kemampuan yang dimiliki pengawai untuk menanggung sebuah tanggung jawab yang berasal dari pekerjaan sebelumnya. Seseorang dengan pengalaman kerja dapat lebih mudah melakukan pekerjaannya karena telah terbiasa dengan pekerjaan tersebut dimasa lalu.

Berdasarkan deskripsi di atas maka dirumuskan sebagai berikut:

H_1: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel kedua yang akan diteliti oleh peneliti yaitu stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami sebuah tekanan yang dirasakan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Sasono (2004:47) stres kerja adalah suatu kondisi seseorang, dimana seseorang tersebut belum bisa ataupun tidak sanggup menjalankan peran-perannya sesuai dengan keterampilannya.

Berdasarkan deskripsi diatas maka dirumuskan sebagai berikut:

H_2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel ketiga yang akan diteliti oleh peneliti yaitu keadilan prosedural. Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Menurut Alotiabi, (2001) keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang ditujukan kepada anggotanya.

Berdasarkan deskriptif di atas, maka dirumuskan sebagai berikut:

H_3: Keadilan prosedural positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keempat yang akan diteliti oleh peneliti yaitu kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang, imbalan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan deskripsi tersebut, maka dirumuskan sebagai berikut:

H_4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Data primer yaitu data yang didapatkan dengan cara langsung yang berasal dari sumber aslinya (responden) yang berhubungan pada variabel minat untuk target analisis (Sekaran, 2011). Sumber data primer merupakan individu, kelompok dan internet. Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner terhadap para responden secara *online*. Terdapat beberapa pertanyaan di dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti yang mengacu pada indiktor penelitian.

Koresponden

Dalam penelitian ini, subjek penelitian telah disesuaikan dengan target penelitian yang ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini ditujukan untuk melihat apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, target dari penelitian ini ditujukan untuk karyawan dalam sebuah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat berpengaruh dalam memilih terhadap suatu studi, sebab analisis data digunakan untuk menjelaskan sebuah studi. Peneliti mengubah pertanyaan kuesioner dimasukkan ke aplikasi SPSS untuk diolah agar mendapatkan hasil data yang tepat. Berikut ini merupakan teknik dan instrumen yang digunakan oleh peneliti:

a. Kuesioner merupakan metode pengambilan data yang dipakai peneliti berbentuk list pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Data kuesioner yang digunakan berasal dari para karyawan.

b. Peneliti dapat menggunakan mengelola data yaitu SPSS yang merupakan program komputer yang dipakai untuk melakukan analisis statistika. Penerbitan SPSS oleh *SPSSh Inc.* SPSS dipakai untuk peneliti pasar, peneliti kesehatan, perusahaan survei, peneliti pendidikan, organisasi pasar, dan sebagainya.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert. Adapun menurut Sugiyono (2017:93), menyatakan bahwa skala likert merupakan sebuah

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ukuran yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab skala Likert ini, responden cukup menambahkan centang atau silang di dalam pilihan yang telah disediakan yang dipilih sesuai pertanyaan yang ada.

Kuesioner yang sudah terisi oleh responden diberi poin atau nilai, berikut ini nilai penilai skala Likert:

SS: Sangat Setuju, memiliki nilai 5 poin

S : Setuju, memiliki nilai 4 poin

N: Netral, memiliki nilai 3 poin

TS: Tidak Setuju, memiliki nilai 2

STS: Sangat Tidak Setuju, memiliki nilai 1

Instrumen Penelitian

Menurut Notoatmodjo (2010), instrumen penelitian yaitu metode yang digunakan untuk menjumlahkan pengumpulan data, insrumen penelitian bisa berbentuk kuesioner, lembar isian obervasi yang berhubungan dengan pendataan. Data yang dipakai untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer ini diperoleh secara langsung dengan mengisi kuesioner oleh responden yang memuat empat variabel independen dan satu variabel dependen yaitu:

1. Pengalaman kerja
2. Stres kerja
3. Keadilan prosedural
4. Kompensasi
5. Kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2015) Statistik deskriptif yaitu menggambarkan data sebagai penjelasan yang bertambah jelas dan mudah dipelajari. Data perolehan uji stastik deskriptif dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja (X1)	55	4	14	9,53	3,299
Stres Kerja (X2)	55	8	18	13,80	3,015
Keadilan Prosedural (X3)	55	4	19	12,73	4,395
Kompensasi (X4)	55	5	23	15,93	5,412
Kinerja Karyawan (Y)	55	4	15	9,93	3,360
Valid N (listwise)	55				

Tabel 4.6

Descriptive Statistic

Berdasarkan tabel diatas, berikut ini merupakan penjelasan gambaran dari stastik deskripstif dari setiap variabel yaitu:

1. Pengalaman kerja (X1) mempunyai nilai paling kecil sebesar 4, nilai paling besar sebesar 14, dengan rata-rata (mean) sebesar 9,53, dan standar

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

deviasi sebesar 3,299. Nilai 9,53 menyatakan rata-rata tanggapan responden mendekati angka paling besar, maka persepsi responden cenderung memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

2. Stres kerja (X2) mempunyai nilai paling kecil sebesar 8, nilai paling besar sebesar 18, dengan rata-rata (mean) sebesar 13,80, dan standar deviasi sebesar 3,015. Nilai 13,80 menyatakan rata-rata tanggapan responden mendekati angka paling besar, maka persepsi responden cenderung memiliki tingkat stres kerja.

3. Keadilan Prosedural (X3) mempunyai nilai paling kecil sebesar 4, nilai paling besar sebesar 19, dengan rata-rata (mean) sebesar 12,73, dan standar deviasi sebesar 4,395. Nilai 12,73 menyatakan rata-rata tanggapan responden mendekati angka paling besar, maka persepsi responden cenderung memerlukan keadilan prosedural dalam perusahaan.

4. Kompensasi (X4) mempunyai nilai paling kecil sebesar 5, nilai paling besar sebesar 23, dengan rata-rata (mean) sebesar 15,93, dan standar deviasi sebesar 5,412. Nilai 15,93 menyatakan rata-rata tanggapan responden mendekati angka paling besar, maka persepsi responden cenderung memerlukan kompensasi.

5. Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai paling kecil sebesar 4, nilai paling besar sebesar 15, dengan rata-rata (mean) sebesar 9,93, dan standar deviasi sebesar 3,360. Nilai 9,93 menyatakan rata-rata tanggapan responden mendekati angka paling besar, maka persepsi responden cenderung memiliki kinerja karyawan yang baik.

Uji Kualitas data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dibuat berdasarkan SPSS dan merujuk pada angka *pearson correlation* dari variabel kepribadian pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural dan kompensasi. Nilai *person correlation* membandingkan *r* tabel sesuai dengan total responden, apabila angka *person correlation* lebih tinggi dari angka *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel), bahwa tersebut data dianggap valid. Pada penelitian ini, jumlah responden (n) yang digunakan berjumlah 55 dengan tingkat (sig) 5%, terdapat nilai *r* tabel = 0,2625. Data perolehan dalam uji validitas per variabel:

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)			
PK. 1	0,2625	0,931	Valid
PK.2	0,2625	0,927	Valid
PK.3	0,2625	0,897	Valid
Stres Kerja (X2)			
SK.1	0,2625	0,745	Valid
SK.2	0,2625	0,781	Valid
SK.3	0,2625	0,542	Valid
SK.4	0,2625	0,777	Valid
Keadilan Prosedural (X3)			
KP.1	0,2625	0,906	Valid
KP.2	0,2625	0,885	Valid
KP.3	0,2625	0,884	Valid
KP.4	0,2625	0,906	Valid
Kompensasi (X4)			
K.1	0,2625	0,896	Valid
K.2	0,2625	0,881	Valid
K.3	0,2625	0,873	Valid
K.4	0,2625	0,635	Valid

Menurut keterangan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner dinyatakan kredibel atau dapat dipercaya. Setiap pertanyaan yang ada sudah sesuai dengan ketentuan.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan sebuah tanggapan yang diberikan oleh responden. Adapun ketentuannya yaitu nilai dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebuah instrument yang digunakan adalah di atas 0,60. Tabel dibawah ini adalah hasil dari uji reliabilitas:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,905	Reliabilitas diterima
Stres Kerja	0,663	Reliabilitas diterima
Keadilan Prosedural	0,916	Reliabilitas diterima
Kompensasi	0,837	Reliabilitas diterima
Kinerja Karyawan	0,867	Reliabilitas diterima

Sumber: olahan data menggunakan SPSS, 2021

Tabel 4.8

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai dari koefisien *Cronbach's Alpha* instrument yang digunakan telah memenuhi ketentuan yaitu nilai koefisiennya lebih dari 0,06. Maka data dari semua variabel yang tersedia dapat dipercaya, dan itu menunjukan bahwa pertanyaan yang ada dalam sebuah koesioner dinilai stabil.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan ini, kemudian di uji dengan metode statistik yaitu uji statistik *Kolmogrov-Smirnov Test.*

Berdasarkan pada uji stastik *Kolmogrov-Smirnov Test*, menyatakan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.15 . Nilai Asymp.Sig > 0.05, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data yang dipakai

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

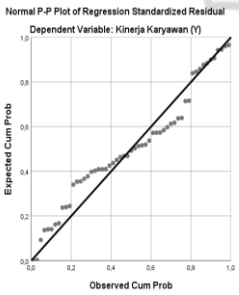
adalah normal. Berikut ini adalah hasil dari uji statistik *Kolmogrov-Smirnov Test:*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50623481
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,120
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 4.9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,15 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Jika berdasarkan uji normalitas metode grafik, dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas probability plot, yang diperoleh dengan hasil seperti gambar dibawah ini:



Gambar 4.1

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Hasil Uji Normalitas secara Grafik

Menurut gambar diatas, posisi titik-titik tersebut menyebar berada di dekat garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas ini digunakan untuk menguji ada atau tidak ada gejala pada pengujian multikolinearitas dibuat dengan mencermati nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya dengan syarat apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan model regresi tidak ada masalah multikolinearitas. Hasil dari pengujian multikolinearitas yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil seperti dibawah ini:

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja (X1)	,461	2,169
	Stres Kerja (X2)	,777	1,287
	Keadilan Prosedural (X3)	,550	1,819
	Kompensasi (X4)	,376	2,657
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Tabel 4.10

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table diatas, dapat disimpulkan seluruh variable telah

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

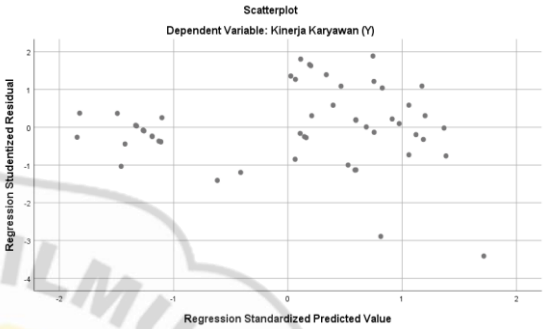
memenuhi syarat dengan memiliki nilai (VIF < 10). Nilai VIF pengalaman kerja (X1) sebesar 2,169, Stres Kerja (X2) sebesar 1,287, Keadilan Prosedural (X3) sebesar 1,819, dan kepribadian petualang (X4) sebesar 2,657.

Kemudian nilai untuk seluruh variabel independen (X) yang ada di penelitian ini memiliki nilai (*tolerance* > 0,1) yaitu nilai *tolerance* pengalaman kerja (X1) sebesar 0,461, stres kerja (X2) sebesar 0,777, keadilan prosedural (X3) sebesar 0,550, dan kompensasi (X4) sebesar 0,376. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas akan menggunakan pola yang ada *scatterplot*. Dalam pengujian ini hasil yang telah analisis grafik akan menunjukkan hasil dengan ciri, jika titik-titik tidak berkumpul dalam satu tempat, tidak membuat sebuah pola tertentu serta dan titik-titik itu harus menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Maka hal ini dapat membuktikan jika tidak terdapat kasus heteroskedastisitas pada model regresi dan pantas digunakan untuk memprediksi pengaruh pengalaman kerja, stres kerja, keadilan prosedural dan kompensasi. Perolehan hasil dari uji heteroskedastisitas dapat terlihat dalam gambar dibawah ini:



Sumber: olah data menggunakan SPSS, 2021

Gambar 4.2

Selanjutnya uji *glejser* yang digunakan dalam penelitian ini, untuk lebih meyakinkan, maka dilakukan uji *glejser* agar mengetahui terdapat masalah atau tidak dalam heteroskedastisitas . Dalam uji *glejser* memiliki sebuah ketentuan yaitu jika angka (Sig.) pada setiap variabel independen (x) lebih tinggi dari nilai *a* = 5% (nilai uji *glejser* > 5%), maka dinyatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas tetapi jika nilai (Sig.) lebih rendah (*a*) = 5% (nilai uji *glejser* < 5%) maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel Independen	Signifikansi	Lebih besar dari α 0,05	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,522	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,605	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural (X3)	0,054	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X4)	0,978	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat disimpulkan seluruh signifikansi variabel telah memenuhi syarat untuk melebihi nilai alpha (α) yang bernilai 0,05, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yang dipakai untuk memperkirakan pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda seperti yang ada dalam tabel dibawah ini:

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	-3,661	1,505		-2,433	0,019
	Pengalaman Kerja (X1)	0,453	0,095	0,445	4,762	0,000
	Stres Kerja (X2)	0,233	0,080	0,209	2,904	0,005
	Keadilan Prosedural (X3)	0,226	0,065	0,296	3,457	0,001
	Kompensasi(X4)	0,200	0,064	0,322	3,117	0,003

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Olah data SPSS, 2021

Tabel 4.12

Berdasarkan data diatas maka, hasil persamaan regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

Y = -3,661 + 0,453 X1 + 0,233 X2 + 0,226 X3 + 0,200 X4 + e

Pada persamaan tersebut mendapatkan kesimpulan yaitu:

1. Dari persamaan tersebut, konstanta diketahui memiliki nilai sejumlah -3,661, adalah jika nilai setiap variabel independen (X1,X2,X3,X4) adalah (0), maka nilai variabel dependennya (Y) adalah -3,661.

2. Dari persamaan tersebut, variabel pengalaman kerja (X1) diketahui memiliki angka koefisien regresi positif sejumlah 0,453, hal tersebut menjelaskan jika variabel independen mempunyai nilai yang konsisten maka pengalaman kerja (X1) akan mengalami kenaikan satu satuan juga, yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,200.

3. Dari persamaan tersebut, variabel stres kerja (X2) diketahui memiliki angka koefisien regresi positif sejumlah 0,233, hal tersebut menjelaskan jika variabel independen mempunyai nilai yang konsisten maka stres kerja (X2) akan mengalami kenaikan satu satuan juga yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,233.

4. Dari persamaan tersebut, variabel keadilan prosedural (X3) diketahui

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memiliki angka koefisien regresi positif sejumlah 0,266, hal tersebut menjelaskan jika variabel independen mempunyai nilai yang konsisten maka keadilan prosedural (X3) akan mengalami kenaikan satu satuan juga yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,266.

5. Dari persamaan tersebut, variabel Kompensasi (X4) diketahui memiliki angka koefisien regresi positif sejumlah 0,200, hal tersebut menjelaskan jika variabel independen mempunyai nilai yang konsisten maka kompensasi (X4) akan mengalami kenaikan satu satuan juga yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,200.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, pengujian uji t atau parsial yaitu salah satu *test statistic* yang digunakan untuk menguji suatu kebenaran atau tidaknya sebuah hipotesis, namun juga dapat digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, banyaknya responden yang diteliti (n) sebesar 55 orang dengan syarat signifikansi 5% sehingga mendapatkan nilai t tabel = 2,008. Tabel dibawah ini merupakan perolehan uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	-3,661	1,505		-2,433	0,019
	Pengalaman Kerja (X1)	0,453	0,095	0,445	4,762	0,000
	Stres Kerja (X2)	0,233	0,080	0,209	2,904	0,005
	Keadilan Prosedural (X3)	0,226	0,065	0,296	3,457	0,001
	Kompensasi(X4)	0,200	0,064	0,322	3,117	0,003

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 4.13

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. **Pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,762. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa nilai t tabel sebesar 2,008 lebih rendah dari t hitung sebesar 4,762 (2,008 < 4,762). Nilai (Sig.) 0,001 lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H1 diterima. Itu berarti pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,904. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa nilai t tabel sebesar 2,008 lebih rendah dari t hitung sebesar 2,904 (2,008 < 2,904). Nilai (Sig.) 0,001 lebih rendah dari 0,05 (0,001 < 0,05),

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sehingga H1 ditolak. Itu berarti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh keadilan prosedural (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,457. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa nilai t tabel sebesar 2,008 lebih rendah dari t hitung sebesar 3,457 (3,457 < 2,008). Nilai (Sig.) 0,001 lebih rendah dari 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga H1 diterima. Itu berarti keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,117. Oleh sebab itu dapat dijelaskan bahwa nilai t tabel sebesar 2,008 lebih rendah dari t hitung sebesar 3,117 (2,008 < 3,117). Nilai (Sig.) 0,003 lebih rendah dari 0,05 (0,003 < 0,05), sehingga H1 terdukung. Itu berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji simultan (Uji F) digunakan untuk melihat variabel independen yang meliputi variabel pengalaman kerja (X1), stres kerja (X2), keadilan prosedural (X3), dan kompensasi (X4) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini, jumlah responden (n) = 55 dengan jumlah variabel yaitu 5. Maka menghasilkan nilai F tabel = 2.40. Berikut adalah hasil dari uji F :

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487,197	4	121,799	49,709	0,000[a]
	Residual	122,512	50	2,450		
	Total	68,813	133			

a. Precictors: (Constant), Kompensasi (X4), Stres Kerja (X2), Keadilan Prosedural (X3), pengalaman kerja (X1)

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Tabel 4.14

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung diketahui sejumlah 49,709. Oleh sebab itu dapat dijelaskan bahwa nilai F tabel sebesar 2,40 lebih rendah dari F hitung sebesar 49,709 (2,40<49,709) pada nilai (Sig.) 0,000 lebih rendah dari 0,05 (0,000<0,05) sehingga variable independen mampu menjelaskan variabel dependennya.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Dalam penelitian ini, uji koesfisien Determinasi (*Adjusted* R^2) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari perolehan uji tersebut dapat dilihat ditabel tabel sebagai berikut**:**

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

	Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894[a]	0,799	0,783	1,565

a. Precictors: (Constant), Kompensasi (X4), Stres Kerja (X2), Keadilan Prosedural (X3), Pengalaman Kerja (X)

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Tabel 4.15

Menurut tabel di atas, hasil tersebut angka hasil uji koefisien determinasi yang disesuaikan yaitu sebesar 0,799. Maka hasilnya menjelaskan bahwa 79,9% kinerja karyawan (Y) atau variabel dependen mampu menjelaskan variabel independennya, sedangkan sisanya 20,1% kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dari uji t menunjukkan bahwa untuk nilai t hitung yang dimiliki pengalaman kerja jumlahnya lebih besar dari t tabel yaitu (4,762 > 2,008) dan memiliki nilai (Sig.) 0,000 lebih rendah dari 0,05 (0,000< 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) **diterima**, sehingga pada studi ini membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seseorang yang telah dilakukan dimasa lalu, akan membantu pekerjaan seseorang di masa kini dengan lebih mudah dan cepat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dari uji t menunjukkan bahwa untuk nilai t hitung yang dimiliki stres kerja jumlahnya lebih besar dari t tabel yaitu (2,904 > 2,008) dan memiliki nilai (Sig.) 0,005 lebih rendah dari 0,05 (0,005 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H2) **ditolak**, karena pada studi ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi kinerja mereka, sejauh mana seorang karyawan dapat menahan suatu tekanan baik disebabkan oleh tuntutan tugasnya maupun tuntutan dari perusahaan.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan perhitungan dari uji t menunjukkan bahwa untuk nilai t hitung yang dimiliki keadilan prosedural jumlahnya lebih tinggi dari t tabel yaitu (3,457 > 2,008) dan memiliki nilai (Sig.) 0,001 lebih rendah dari 0,05 (0,001< 0,05). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) **diterima**, sehingga pada studi ini membuktikan bahwa keadilan prosedural memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan, bahwa keadilan prosedural dalam sebuah perusahaan akan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana setiap karyawan yang bekerja dapat merasa diperlakukan dengan adil dalam sebuah perusahaan serta merasa nyaman bekerja dengan perusahaan karena perlakuan perusahaan yang baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dari uji t menunjukkan bahwa untuk nilai t hitung yang dimiliki pengalaman kerja jumlahnya lebih tinggi dari t tabel yaitu (3,117 > 2,008) dan memiliki angka (Sig.) sebesar 0,003 lebih rendah dari 0,05 (0,003 < 0,05). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) **diterima**, sehingga pada studi ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada seseorang akan mempengaruhi kinerja mereka, karena dapat memacu pekerjaan mereka agar bekerja dengan lebih baik lagi, untuk mendapatkan kompensasi lebih banyak lagi dan mampu memenuhi kebutuhan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan yang bisa diuraikan dari penjelasan tersebut sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal dibuktikan dengan H1 **diterima.** Pengalaman kerja memiliki pengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang, semakin tinggi juga kinerja yang dimiliki oleh seseorang karena mampu mengatasi suatu hal secara mudah karena pengalaman kerja yang dimiliki.

1. Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan H1 **ditolak.** Stres kerja berpengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi kinerja karyawannya, namun dengan pertimbangan jika kadar stres kerja masih dalam batas wajar, karena stres kerja juga dibutuhkan untuk memotivasi pekerjaan seseorang, sehingga meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan. Keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan H1 **diterima**. Keadilan Prosedural berpengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila keadilan prosedural yang dijalankan oleh sebuah perusahaan dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

3. Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan H1 **diterima.** Kompensasi berpengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Keterlibatan Penelitian

1. Pengalaman kerja adalah sebuah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa lalu yang dapat membantu pekerjaan saat ini. Maka dari itu, adanya pengalaman kerja memudahkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik, karena menerapkan apa yang karyawan tersebut peroleh sebelumnya, sehingga hal tersebut juga membuat kinerja yang dimiliki karyawan juga ikut meningkat.

2. Stres kerja adalah sebuah tekanan yang dialami oleh seseorang karyawan ketika dihadapkan oleh sebuah pekerjaan yang menuntutnya untuk memenuhi standar perusahaan baik dilihat dari fisik maupun psikis. Tetapi hal tersebut tidak selalu berdampak negatif karena dalam melakukan sebuah pekerjaan, kita memerlukan rasa stres namun dengan kadar yang wajar dan mampu di tanggung oleh karyawan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menjaga kadar stres kerjanya.

3. Keadilan prosedural adalah peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan, dimana peraturan tersebut dijalankan oleh seluruh karyawan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam perusahaan tanpa terkecuali dan melindungi hak- hak karyawan selama bekerja. Maka setiap perusahaan yang menerapkan keadilan prosedural dengan baik diperusahaannya akan membuat karyawan merasa aman dan dihargai, karena apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawan terjamin sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kompensasi adalah bentuk dari imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas usaha yang telah dilakukan untuk memenuhi tugas perusahaan.Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai, akan membuat karyawan merasa puas dengan apa yang diterimanya setelah berusaha keras dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja suatu karyawan dalam perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat keterbatasan yang harus dihadapi oleh peneliti, dalam melakukan penelitian ini masih terdapat kekurangan, sehingga harus selalu diperbaiki untuk penelitian berikutnya. Berikut adalah keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian:

1. Dalam melakukan penelitian ini, jumlah responden yang dapat diteliti sebanyak 55 orang, sehingga penelitian ini tidak bisa dilakukan lebih luas lagi.

2. Jawaban yang diberikan oleh responden tidak dapat di prediksi maupun dikendalikan, maka dari itu hasil yang didapat terkadang tidak sesuai dengan kenyataan. Hal ini disebabkan oleh responden yang kurang memahami ataupun memperhatikan setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Saran

Menurut perolehan riset dan ulasan sebelumnya, untuk itu peneliti memberikan saran ialah:

1. Bagi peneliti

Dalam melakukan penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak, agar penelitian yang dilakukan lebih luas lagi.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan selalu menjaga dan memahami pengaruh faktor- faktor yang disebutkan dalam penelitian ini, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sihotang. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Pradnya Paramitha.

Simamora, Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: STIE YKPN

.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional***. Jakarta: Bumi Aksara.

Bangun, Wilson. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Erlangga.

Handoko. 1994. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE.

Wariati, Nana, dkk. 2015. ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur***. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.3, No.3.

Manullang. 2004. ***Manajemen Personalia***. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Gazalba, Sidi. 1990. ***Sistematika Filsafat***. Jakarta: Bulan Bintang.

Abriyani, Puspaningsih. 2004. ***Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur***. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia.

Foster, Bill. 2001. ***Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan***. Jakarta: PPm.

Heidjrachman, R. dan Husnan, Suad. 2000. ***Manajemen Personalia***. Yogjakarta: BPFE.

Handoko, T.H. 2009. ***Manajemen***. Yogyakarta: BPEE.

Asri, Marwan, dkk. 1986. ***Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional***. Yogyakarta: BPFE.

Amstrong, Mischael, 1999. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto***. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Remaja Rosdakarya. Bandung

Luthans, F. 2005. ***Organizational Behavior***. New York: McGraw-hill.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. H***uman Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia***.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Nurlaila, 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia I***. Penerbit LepKhair.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. ***Kebijakan Kinerja Karyawan***. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P., 2006. ***Perilaku Organisasi, PT Indeks***, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. ***Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan***. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., 1996. **Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka**, Jakarta, Prenhalindo. Rivai, Veithzal. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik***. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi***. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T Hani. 2008. ***Manjemen Personalia***. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Sasono, Eko. 2004. ***Mengelola Stress Kerja***. Semarang, Universitas Pandanaran.

Handoyo, Seger. 2001. ***Stres Pada Masyarakat Surabaya***. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61-74. Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Dwiyanti Endang. 2001. ***Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember***. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 73-84. Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. ***Perilaku Organisasi***. Salemba Empat, Jakarta.

Gitosudarmo & Sudita. 2000. ***Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama***. Jogjakarta: Erlangga

Hidayah, S. & Haryani. (2013). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang.* Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, 35.

Dwianto,A.Purnamasari,P&Tukini.(2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jeil Indonesia.* Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah,Vol 2

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Massie,R.Areros,W.Rumawas,W.(2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis.Vol 6

Apriyanto,S. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.* Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol 24

Widiastuti,R. (2016). *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Inverting.* Jurnal Nominal. Vol 5.

Julvia,C. (2016). Pengaruh *Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.Vol 16

repository.stieykpn.ac.id