



**PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. NYOTO SAMPOERNO DI JEMBER**

*THE EFFECT OF WORK STRESS, LEADERSHIP AND COMPENSATION TO
EMPLOYEE PERFORMANCE UD. NYOTO SAMPOERNO IN JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Khoirul Anam
NIM 120810201343

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**



**PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. NYOTO SAMPOERNO DI JEMBER**

*THE EFFECT OF WORK STRESS, LEADERSHIP AND COMPENSATION TO
EMPLOYEE PERFORMANCE UD. NYOTO SAMPOERNO IN JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Khoirul Anam
NIM 120810201343

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Khoirul Anam
NIM : 120810201343
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian haripernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 17 Oktober 2016

Yang menyatakan,

Khoirul Anam
NIM : 120810201343

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember
Nama Mahasiswa : Khoirul Anam
NIM : 120810201343
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 11 Oktober 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 19570310 198403 1 003

Drs. Marmono Singgih, M.Si
NIP. 19660904 199002 1 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, SE., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. NYOTO SAMPOERNO DI
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Khoirul Anam

NIM : 120810201343

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

1 November 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S : (.....)

NIP. 19560404 198503 1 002

Sekretaris : Dr. Diana Sulianti K Tobing, SE., M.Si : (.....)

NIP. 19741212 200012 2 001

Anggota : Dr. Elok Sri Utami, M.Si : (.....)

NIP. 19641228 199002 2 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

Foto 4x6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Untuk anugerah terindah dalam hidupku :

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, aku persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan serta kelancaran dalam pembuatan Skripsi ini;
2. Kedua orang tuaku tercinta, Mahrus dan Siti Komariyah yang selama ini telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, nasehat yang senantiasa mengiringi setiap langkah pembuatan skripsi ini;
3. Adikku tercinta, Alvi Nur Dini yang selalu menungguku pulang serta memberikan doa kepadaku;
4. Segenap keluarga besar yang telah memberikan semangat serta kasih sayangnya;
5. Almamater Universitas Jember.

MOTTO :

A little knowledge that acts is worth infinitely more than much knowledge that is idle.

(Khalil Gibran)

Always aim at complete harmony of thought and word and deed. Always aim at purifying your thoughts and everything will be well.

(Mahatma Gandhi)

Successful people don't fear failure but understand that its necessary to learn and grow from.

(Robert Kiyosaki)

Seribu atau lebih kegagalan tidak masalah, jika bisa sukses seumur hidup.

(The Billionare)

RINGKASAN

Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember; Khoirul Anam; 120810201343; 2016; 87 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan sebuah hal penting dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus tetap dijaga dan dikembangkan agar menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Suasana yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Adanya Seorang pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta adanya pemberian kompensasi ini sangat penting bagi karyawan guna melakukan pekerjaan melebihi apa yang di inginkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan UD. Nyoto Sampoerno yang bekerja lebih dari 3 tahun serta berusia ≥ 25 tahun. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 responden dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data *statistic Multiple Regression Analysis* dengan menggunakan *SPSS 21.0 for windows* untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember.

Dari hasil dan analisis diketahui bahwa stress kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember. Ketiga variabel tersebut memiliki determinasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 57,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa stress kerja, kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember. Dan secara parsial hasil pengujian stress kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,282; kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,403 dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,612. Berdasarkan hasil tersebut bahwa kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember.

SUMMARY

The Effect of Work Stress, Leadership and Compensation for Employee Performance UD. Nyoto Sampoerno in Jember; Khoirul Anam; 120810201343; 2016; 87 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is an important thing in an organization so that the company required an effort to manage a professional manner in order to realize a balance between the needs of employees with the desire and ability of the company's organization. Organizations with good performance, as effective in dealing with human resources, set goals to be achieved both individuals and organizations. Therefore, the quality of human resources should be maintained and developed in order to be better in order to achieve the objectives to be achieved by the company. Many factors affect employee performance such as leadership, work stress and the compensation given by the company. Work stress related to how the company's efforts in creating a conducive working atmosphere. A conducive atmosphere will certainly affect the performance of the employees that will also impact on productivity. A leader needs to do their earnest coaching to employees in order to give rise to satisfaction and organizational commitment to consequently improve employee performance. As well as the provision of compensation is very important for employees to do more work than what the desired company. The purpose of this study was to determine whether the leadership, job stress affect the performance and compensation of employees.

Object in this study are employees of UD. Nyoto Sampoerno who work more than 3 years and aged ≥ 25 years. The study was conducted by distributing questionnaires to 75 respondents using purposive sampling technique. Data analysis techniques used in this research is the statistical data analysis technique Multiple Regression Analysis using SPSS 21.0 for windows to determine the effect of work stress variables, leadership and compensation partially influence on employee performance UD. Nyoto Sampoerno in Jember.

From the results and analysis show that the stress of work, leadership and compensation significantly affect employee performance UD. Nyoto Sampoerno in Jember. Those variables have high determination on employee performance that is equal to 57.5%. This indicates that the stress of work, leadership and compensation is a very important factor in improving employee performance UD. Nyoto Sampoerno in Jember. And the partial results of stress testing work has the effect of 0,282; leadership has the effect of 0.403 and 0.612 for compensation have an effect. Based on these results that the compensation has the most dominant influence on employee performance UD. Nyoto Sampoerno in Jember.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan hormat dan terima kasih kepada:

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, bimbingan, pengarahan, serta saran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- d. Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, bimbingan, pengarahan, serta saran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- e. Kedua orang tuaku, Mahrus dan Siti Komariyah yang selama ini telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, nasehat yang senantiasa mengiringi setiap langkah pembuatan skripsi ini
- f. Adikku tercinta, Alvi Nur Dini yang selalu menungguku pulang serta memberikan doa kepadaku;
- g. Jevi Nolansari yang selalu membantu, memberikan dukungan serta kasih sayangnya hingga skripsi ini dapat terselesaikan;
- h. Teman seperjuangan Kautsar Nurul Iman, Gilang GP, Eko Prasetyo, Gagas Cipta, M. Ubaidillah, Putri Diana, Azalia Talitha, Lia Ovinda serta teman-teman angkatan 2012 yang telah memberikan dukungannya;
- i. Sahabat-sahabatku sekaligus tim Hore-hore, Sapta Yanuar, Affrizal Andifahmi dan Choirul Abdillah yang selalu memberikan semangat, dukungan dan menemani dalam langkah-langkahku selama ini; dan
- j. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2012.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Jember, 17 Oktober 2016

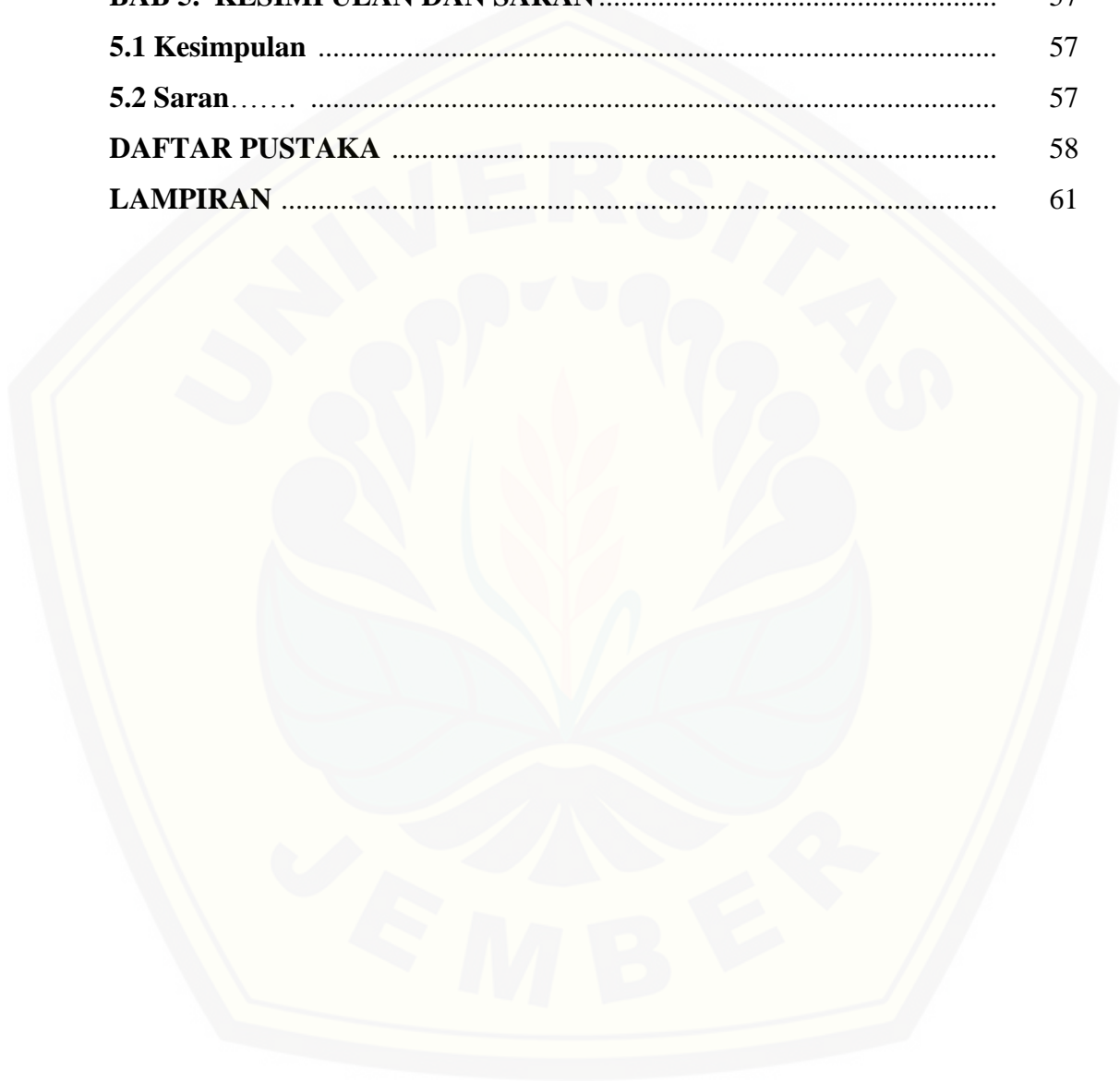
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Stres Kerja	7
2.1.2 Kepemimpinan	10
2.1.3 Kompensasi	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.1.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.1.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	19

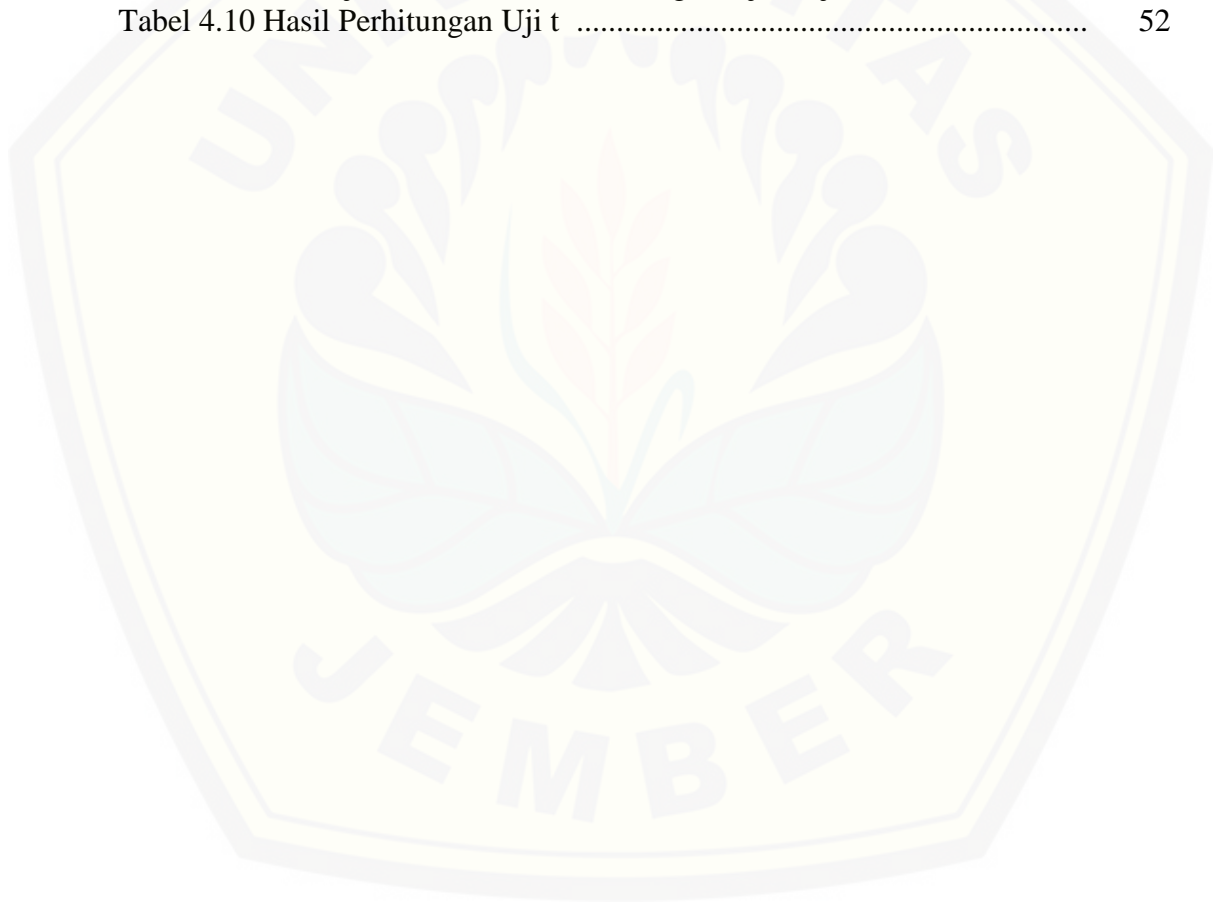
2.1.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	25
2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi.....	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel	28
3.6 Definisi Oprasional Variabel	28
3.7 Skala Pengukuran Variabel	31
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Uji Instrumen	32
3.8.2 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	33
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.5 Uji Hipotesis	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Struktur Organisasi	40
4.1.2 Gambaran Umum Obyek Penelitian	40
4.1.3 Karakteristik Responden	42
4.1.4 Uji Instrumen	44
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	50
4.1.6 Uji Hipotesis	52
4.2 Pembahasan	53

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	53
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	55
4.3 Keterbatasan Penelitian	56
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61



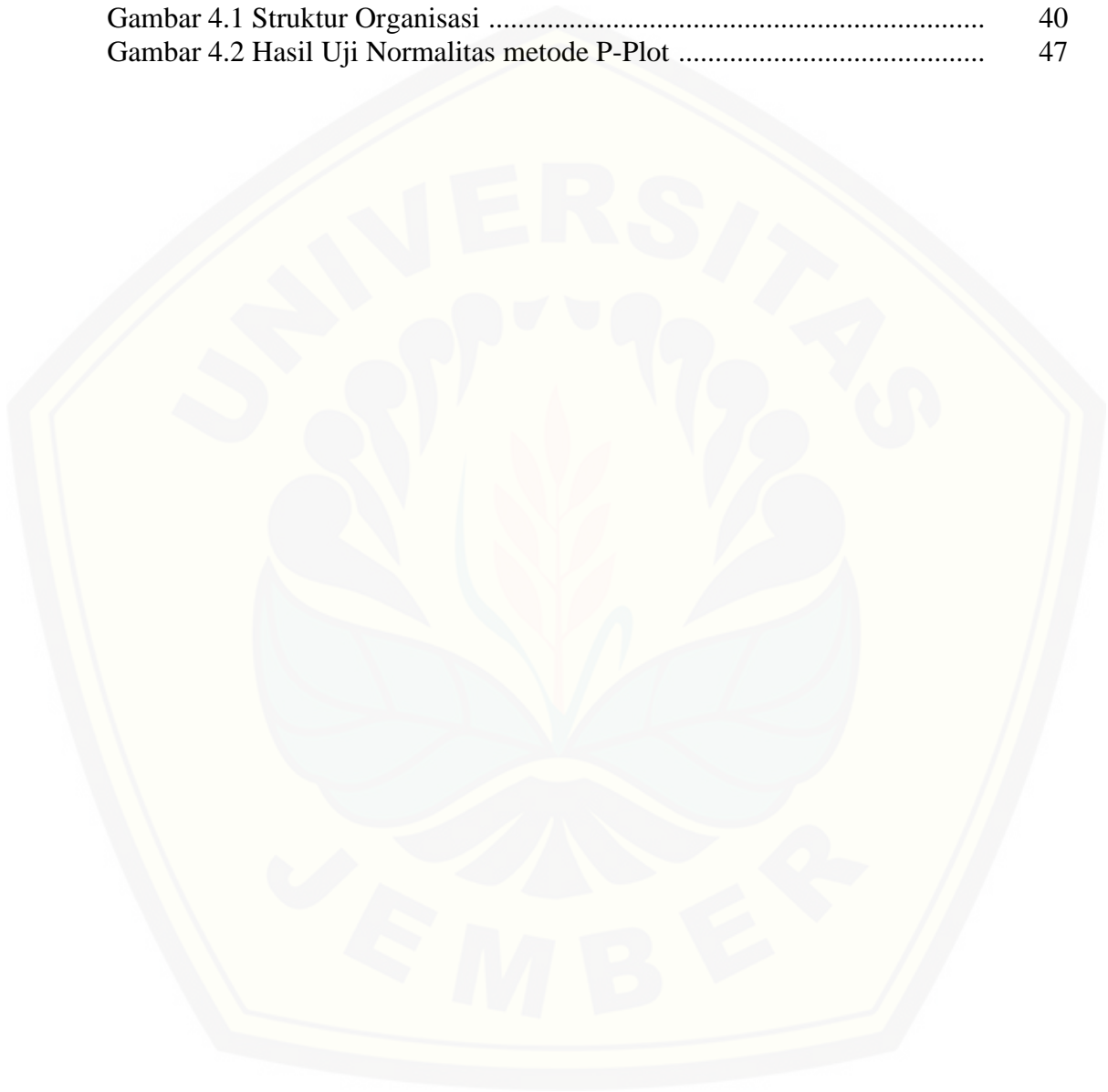
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	51
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji t	52



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas metode P-Plot	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2	Hasil Rekapitulasi Kuesioner	66
Lampiran 3	Hasil MSI Interval	69
Lampiran 4	Tabel Frequency Karakteristik Responden	72
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas	75
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas	79
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas	82
Lampiran 8	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	83
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinieritas	85
Lampiran 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Lampiran 11	Tabel t.....	87

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam sebuah organisasi pada saat ini cukup ketat, dilihat dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang dari tahun ke tahun saling menghasilkan sebuah inovasi ataupun hasil karya yang berbeda-beda. Hal ini tidak lepas dari peran para karyawan yang mempunyai suatu skill yang lebih dan pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada perusahaannya. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan sebuah hal penting dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Manusia dalam organisasi perlu juga diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bagi perusahaan yang mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa.

Perusahaan menuntut para karyawannya untuk bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Para karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin, secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang terkadang membuat suatu masalah pada karyawan dan menimbulkan stres. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggungjawab organisasi dan keluarga (Robbins, 2006:793). Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang

atau mengancam kesehatan seseorang (Sophiah, 2008:85). Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Suasana yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Selain itu, perasaan jenuh terhadap pekerjaan turut menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Karyawan akan merasakan konflik pada diri mereka. Dalam hal ini stres kerja dapat diatasi dengan cara disiplin waktu dalam mengerjakan semua pekerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu dan stres kerja tidak perlu dialami. Penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012) bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk kantor wilayah Makassar.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pemimpin jika mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sangat mungkin suatu organisasi akan mencapai tepat sasaran. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Kinerja dari seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dari sebuah perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan terdapat seseorang pemimpin yang bertugas sebagai atasan yang mengatur segalanya yang berhubungan dengan perusahaan. Seorang pemimpin disini juga mempunyai peran sebagai orang yang bertanggung jawab atas karyawannya. Menurut Sudarman (2004:55), kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan itu erat kaitannya dengan bawahan atau orang lain dalam pencapaian tujuan. Pemimpin juga bertugas memotivasi para karyawannya sehingga kinerja karyawan akan bertambah. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2006) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja bawahan dan pertumbuhan usaha.

Peningkatan kinerja karyawan, juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang akan diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan. Pemberian kompensasi ini sangat penting bagi karyawan guna melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan perusahaan. Disamping itu, kompensasi juga merupakan bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaannya sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003:114-118). Pengaruh kompensasi terhadap pegawai memang sangat tinggi, akan tetapi apabila disiplin kerja pegawai tidak ditegakkan maka kinerja yang baik tidak mungkin akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan (2013) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik pula. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Hendry Simamora, 1995:327). Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat

memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

UD. Nyoto Sampoerno adalah salah satu usaha dagang yang bergerak dalam proses pengeringan dan pengolahan tembakau serta bumbu rokok yang akan di distribusikan kepada perusahaan-perusahaan rokok ternama seperti Djarum dan lain sebagainya. UD. Nyoto Sampoerno adalah usaha dagang bersama yang dimiliki oleh keluarga nyoto sampoerno. Pada awal tahun 2015 terjadi pergantian pemimpin pada UD. Nyoto Sampoerno, dimana sebelumnya usaha dagang ini dipimpin oleh bapak nyoto sampoerno namun sekarang kepemimpinannya diganti alih oleh anak dari bapak nyoto sampoerno. Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai pabrik UD. Nyoto Sampoerno Jember, pemimpin yang terdahulu memiliki beberapa kekurangan dalam menjalankan pabrik. Pemimpin yang dahulu kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik, selain itu juga kurang memiliki ketegasan dalam memberikan arahan kepada pegawainya sehingga penyelesaian tugas yang diberikan menjadi kurang maksimal. Pegawai juga merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya, dan juga kondisi pabrik yang dirasa panas, pegawai terlalu banyak serta jam kerja yang berlebihan membuat pegawai mengalami stres. sehingga memberikan dampak yang kurang maksimal pada kinerja pegawai.

Pemimpin dalam suatu perusahaan seperti di pabrik UD. Nyoto Sampoerno memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Mengatur dan mengarahkan pegawai yang mempunyai kebutuhan, serta tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang menjadi panutan bagi pegawainya sehingga mereka bekerja sesuai arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember?
3. Apakah sistem kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menguji pengaruh signifikan positif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember
- 2 Untuk mengetahui dan menguji pengaruh signifikan positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember.
- 3 Untuk mengetahui dan menguji pengaruh signifikan positif sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. NYOTO SAMPOERNO di Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

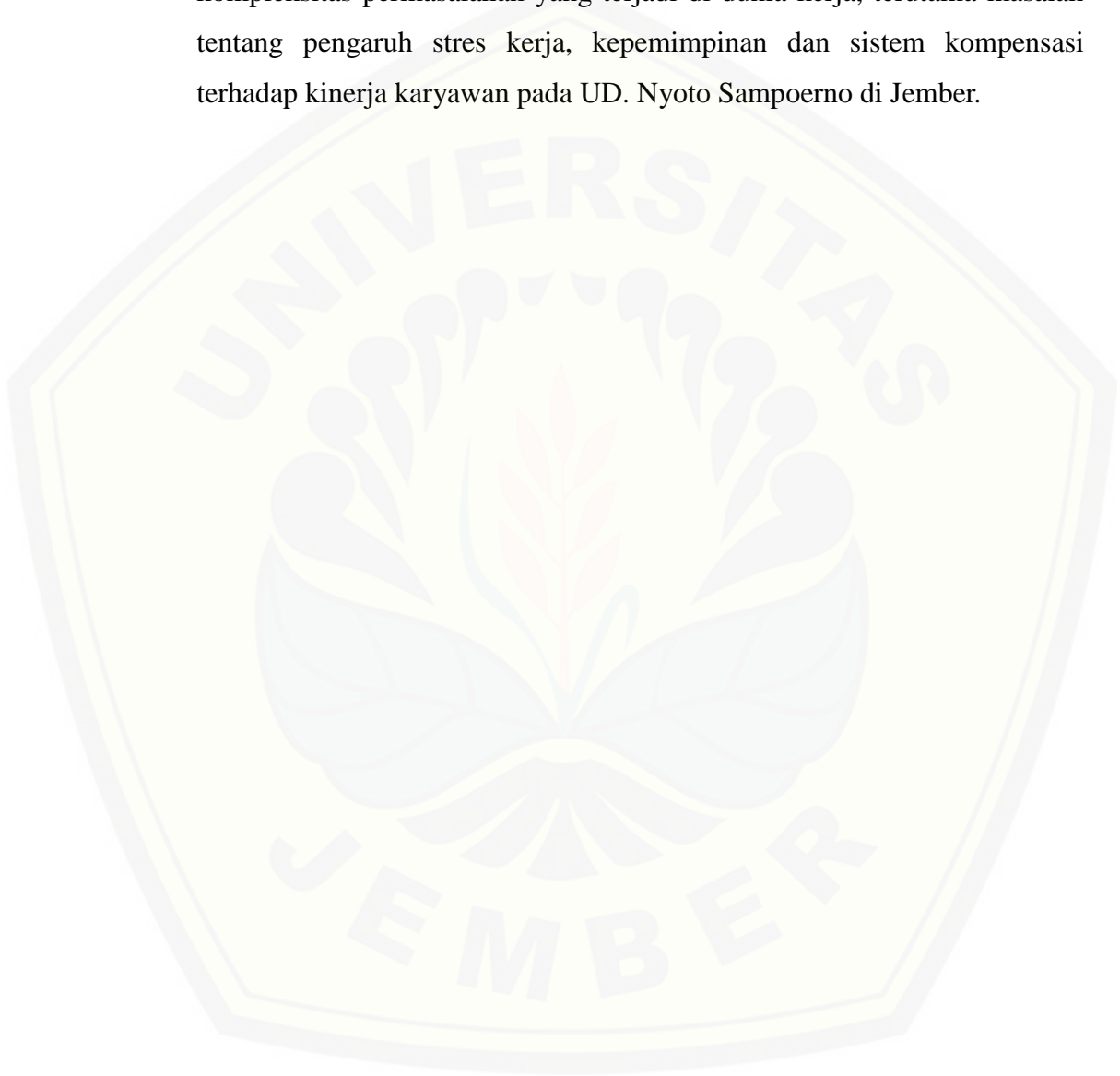
Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain : perusahaan, akademisi dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan mengenai kinerja karyawan terutama hal-hal yang berkaitan dengan aspek-aspek stres kerja, kepemimpinan dan sistem kompensasi.
2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja, terutama masalah tentang pengaruh stres kerja, kepemimpinan dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Nyoto Sampoerno di Jember.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

a. Definisi stres kerja

Pengertian stres menurut Handoko (2001:200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Mangkuprawira (2007:345) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya Menurut Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Hasibuan (2007:204) mengemukakan faktor-faktor penyebab stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- 1) beban kerja yang sulit dan berlebihan ;
- 2) tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar ;

- 3) waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai ;
- 4) konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja ;
- 5) balas jasa yang terlalu rendah ; dan
- 6) masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan yang di hadapinya di perusahaan secara positif maupun negatif. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Selain itu, menurut handoko (2001:201) mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres. Kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustasi, konflik antara pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off the job* adalah kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara.

Menurut Luthans (dalam Rivai dan Mulyadi, 2004: 313) juga menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal utama yaitu *Stressor* : ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individual.

1) *Stressor* Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2) *Stressor* Organisasi

Stressor organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

3) *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok adalah penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

4) *Stressor* Individual

Stressor individual adalah penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaan sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

c. Indikator Stres kerja

Dalam penelitian ini indikator stres kerja menurut Robbins (2006:375) membagi tiga jenis indikator yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain : gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

1) Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2) Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

2.1.2 Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Sudarman (2004:55), kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan itu erat kaitannya dengan bawahan atau orang lain dalam pencapaian tujuan.

Menurut Nasution (2000:224), secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang perorang, lewat komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Definisi ini mengandung arti, bahwa semua hubungan antar perseorangan dapat menyangkut kepemimpinan. Unsur kedua dalam definisi berhubungan dalam pentingnya komunikasi. Kejelasan dan ketelitian komunikasi mempengaruhi perilaku dan hasil karya para pengikut (karyawan). Unsur lain dari definisi memusatkan perhatian dalam pencapaian tujuan.

b. Tanggung jawab pemimpin

Kepemimpinan yang juga merupakan suatu seni dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan, memerlukan tanggung jawab orang yang berfungsi sebagai pemimpin. Menurut Heidjracman (dalam Martoyo 2000:180) mengatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut :

- 1) menentukan tujuan pelaksanaan kerja realistis (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya) ;
- 2) melengkapi para karyawan dengan sumber dana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya ;
- 3) mengkomunikasikan pada para karyawan tentang apa yang diharapkan mereka ;
- 4) memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi ;
- 5) mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan ;
- 6) menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif ;
- 7) menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya ; dan
- 8) menunjukkan perhatian pada karyawan.

Hal yang paling penting adalah tanggung jawab dalam memadukan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut seharmonis mungkin, sehingga tercapainya tujuan organisasi tersebut efektif dan efisien. Dorongan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang yang telah berhasil dipengaruhi oleh seorang pemimpin, mungkin mengakibatkan suatu hasil atau tujuan yang sukses (berhasil) atau mungkin tidak sukses.

c. Kriteria seorang pemimpin

Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan bawahan dalam usaha pencapaian tujuan. Meskipun tidak ada sifat mutlak yang bisa didefinisikan, cukup wajar apabila kita menganggap bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempunyai interaksi antara personal yang baik dan juga mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan mungkin memperoleh keuntungan

dan berbagai sifat tersebut di dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Heidjrachman (2002:222), kriteria seorang pemimpin adalah : keinginan untuk menerima tanggung jawab, kemampuan untuk bisa *perceptive*, kemampuan bersikap obyektif, kemampuan untuk menentukan prioritas dan kemampuan untuk berkomunikasi.

1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti dia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal. Semua pimpinan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, usaha dan pengetahuan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan efektif. Pemimpin merasa bahwa pekerjaan lebih banyak menghabiskan energy daripada jabatan bukan pimpinan.

2) Kemampuan untuk bisa *perceptive*

Perceptive atau persepsi menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin haruslah mengenal tujuan perusahaannya sehingga mereka bisa bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga dapat mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan mereka juga berbagai ambisi yang ada. Pemimpin harus juga mempunyai persepsi introspektif (memandang/menilai dirinya sendiri) sehingga bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.

3) Kemampuan bersikap obyektif

Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional. Obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptifitas* menimbulkan kepekaan terhadap faktor, kejadian dan kenyataan-kenyataan yang lain. Obyektifitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4) Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering terjadi masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu dengan lainnya.

5) Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

d. Indikator kepemimpinan

Menurut yukl (2005:15-32) menyebutkan bahwa indikator-indikator dari perilaku kepemimpinan adalah : kemampuan membangun hubungan, kemampuan mencari dan memberikan informasi, kemampuan membuat keputusan dan kemampuan mempengaruhi orang lain.

1) Kemampuan Membangun Hubungan

Yaitu mengembangkan, membimbing bawahan, membangun tim kerja, mengelola konflik, dan membentuk jaringan.

2) Kemampuan Mencari dan Memberikan Informasi

Yaitu aktifitas memonitoring, menjelaskan dan menginformasikan ke bawahan.

3) Kemampuan Membuat Keputusan

Yaitu dalam hal merencanakan, memecahkan masalah, berkonsultasi dan pendelegasian.

4) Kemampuan Mempengaruhi Orang Lain

Yaitu dalam hal memotivasi, mengakui, dan memberikan imbalan kepada bawahan.

5) Kemampuan Memberikan Dorongan

Yaitu dalam hal sikap/perilaku mendukung, memberikan semangat kepada bawahan.

2.1.3 Kompensasi

a. Definisi Sistem Kompensasi

Pemberian *kompensasi* adalah sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Handoko (2003:114) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Suatu kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktifitas bagi kepentingan organisasi (Sondang, 2005:253). Di samping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memang sangat tinggi, tetapi apabila disiplin kerja pegawai tidak ditegakkan maka kinerja yang baik tidak mungkin akan tercapai.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:11) secara umum tujuan pemberian kompensasi untuk : kesejahteraan karyawan, memotivasi karyawan, peningkatan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

1) Kesejahteraan karyawan

Perusahaan/organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat social masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

2) Memotivasi Karyawan

Perusahaan/organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).

3) Peningkatan Produktivitas

Dengan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan termotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4) Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi

Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan bisa ditekan. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

c. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:122) program kompensasi harus diterapkan berdasarkan pada asas berikut, antara lain : adil serta layak dan wajar.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan terciptanya suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintahan dan eksternal konsistensi yang berlaku.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:12) beberapa indikator kompensasi sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji/upah.

3) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan peraturan pemerintah organisasi perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

4) Asuransi

Asuransi adalah kompensasi tidak langsung karena merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Menurut Hendry Simamora (1995:327) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Selain itu, menurut Mangkunegara

(2001); kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

b. Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Moehriono (2010:63-64) dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan yaitu : operasional, administrative dan strategic.

1) Kinerja Operasional (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2) Kinerja administrative (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3) Kinerja strategic (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Dalam suatu perusahaan stress kerja, kepemimpinan dan sistem kompensasi dapat berpengaruh

terhadap kinerja karyawannya. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001:109) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain :

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan ;
- 2) Penempatan kerja yang tepat ;
- 3) Pelatihan dan promosi ;
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya) ;
- 5) Hubungan dengan rekan kerja ; dan
- 6) Hubungan dengan pemimpin.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Menurut Moehriono (2010:80) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) ketepatan waktu. Indikator ini mengukur ini apakah pekerjaan sudah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) produktifitas. Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi; dan
- 6) keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Setya Vemidayanti (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang.

2.1.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2006) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja bawahan dan pertumbuhan usaha.

2.1.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan layak serta wajar agar tetap dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan.

Penelitian oleh Ferlina Sukmawati (2008) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah studi sensus karena sudah diketahui jumlah populasi sekaligus dijadikan sampel sejumlah 80 orang. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar sebesar 0,271 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang paling besar. Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.

Penelitian oleh M. Hamzah Al faritsy (2010) yang berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi, Pengembangan, Lingkungan kerja dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas system kompensasi (X1), pengembangan (X2), lingkungan kerja(X3) dan kecerdasan spritual (X4) sedangankan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah studi sensus karena sudah diketahui jumlah karyawan berjumlah 47 orang. Hasil penelitian ini adalah Sistem Kompensasi, Pengembangan, Lingkungan kerja dan Kecerdasan Spritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jember dengan arah positif.

Penelitian oleh Dwi Setya V (2011) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2) dan self efficacy (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan wanita (Y). Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling sebanyak 60 orang. Hasil penelitian ini adalah Konflik Peran Kerja, Stres Kerja, dan Self Efficacy berpengaruh secara signifikan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang.

Penelitian oleh Galang Agustyantono (2011) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan reward (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling sejumlah 32 orang. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward berpengaruh secara signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki.

Penelitian oleh Rahmila Sari (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan stress kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel adalah studi sensus karena semua populasi dijadikan sampel sebanyak 77 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan.

Berdasarkan hasil tinjauan dari lima penelitian terdahulu, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilaksanakan sekarang dengan penelitian terdahulu. Persamaannya terdapat pada metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya tersebut terdapat pada variabelnya yaitu lingkungan kerja fisik, Pengembangan, Lingkungan kerja, Kecerdasan Spritual, *reward*, Konflik Peran Ganda, *Self Efficacy* dan motivasi kerja. Pada penelitian sekarang, penelitian ini mengetahui pengaruh stress kerja, kepemimpinan dan system kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan obyek penelitiannya pada UD. Nyoto Sampoerno dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Tabel 2.1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ferlina Sukmawati (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.	Variabel Independent : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Variabel Dependent : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.
2.	M. Hamzah Al faritsy (2010)	Pengaruh Sistem Kompensasi, Pengembangan, Lingkungan kerja dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.	Variabel Independent : Sistem Kompensasi , Pengembangan, Lingkungan kerja dan Kecerdasan Spritual. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	Sistem Kompensasi, Pengembangan, Lingkungan kerja dan Kecerdasan Spritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jember dengan arah positif.

Dilanjutkan ke halaman 24

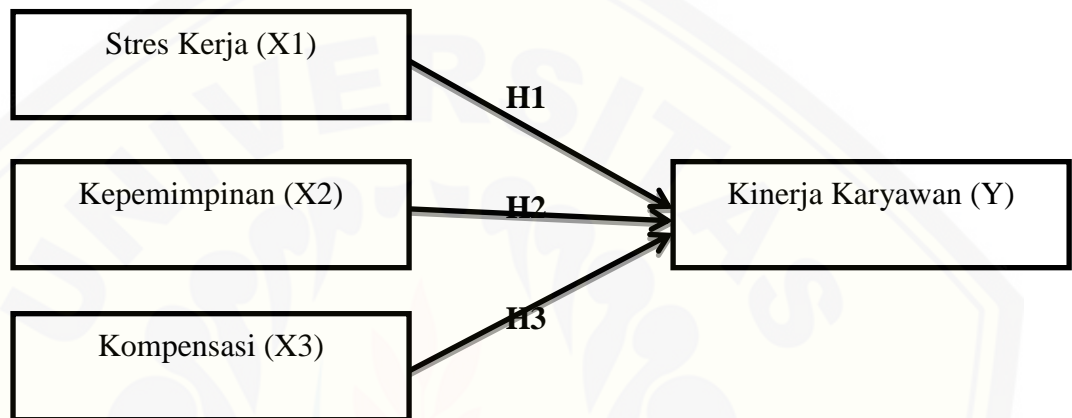
Lanjutan Tabel 2.1, hal 23

3.	Dwi Setya V (2011)	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang	Variabel Independen: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Self Efficacy Variabel Dependent : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda .	Konflik Peran Kerja, Stres Kerja, dan Self Efficacy berpengaruh secara signifikan maupu parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang.
4.	Galang Agustyyantono (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki	Variabel Independen: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward. Variabel Dependent : Kinerja Pegawai.	Analisis Regresi Linier Berganda .	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward berpengaruh secara signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki.
5.	Rahmila Sari (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.	Variabel Independent : Motivasi, kepemimpinan dan Stres Kerja. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda .	kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Ferlina Sukmawati (2008), M. Hamzah Al faritsy (2010), Dwi Setya V (2011), Galang Agustyyantono (2011), Rahmila Sari (2012)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Stres Kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan Kompensasi (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan kerangka konseptual diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan pada karyawan pabrik UD. Nyoto Sampoerno.
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan pada karyawan pabrik UD. Nyoto Sampoerno.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan pada karyawan pabrik UD. Nyoto Sampoerno.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006: 12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory resarch*. Explanatory research yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun dan Effendi, 1995:5). Jenis penelitian ini digunakan untuk menguji dua variabel bebas dan variabel terikat tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi (Arikunto dan Suharsini, 2006:121). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap UD. Nyoto Sampoerno. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Dan diperoleh sejumlah 193 karyawan.

3.2.2 Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi responden dijaring dengan menggunakan non-probability sampling, dimana tidak semua orang yang termasuk dalam populasi ini memilikin peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik non-probability sampling juga disebut pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006:96). Adapun teknik non probability sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*, yang mana sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria pengambilan sampel adalah :

- a. responden merupakan karyawan UD. Nyoto Sampoerno yang bekerja lebih dari 3 tahun sehingga merasakan adanya pergantian kepemimpinan.;dan
- b. responden adalah karyawan berusia ≥ 25 tahun dengan alasan karena pada usia tersebut responden sudah cukup mengerti dalam memahami pekerjaannya.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh responden sebanyak 75 karyawan pada UD. Nyoto Sampoerno.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang menunjukkan jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja pada UD. Nyoto Sampoerno. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

Sumber data penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer bersifat up to date karena data tersebut asli langsung didapat dari survei lapangan. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual/kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda(fisik), kejadian dan hasil pengujian. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan UD.Nyoto Sampoerno.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : kuesioner, wawancara dan observasi.

1. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapat dari kuesioner ini adalah tentang

data pengaruh stres kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan pada pabrik tembakau UD. Nyoto Sampoerno.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum tentang pengaruh stres kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan pada karyawan pabrik tembakau UD. Nyoto Sampoerno.

3. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan bila obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja dan gejala alam. Data pada observasi ini didapat dari survei lapangan pada pabrik tembakau UD. Nyoto Sampoerno.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3).

2. Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyerderhanaan serta pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

a. Stres Kerja (X1) merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan UD. Nyoto Sampoerno dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu karyawan UD. Nyoto Sampoerno. Indikator yang dipakai untuk penelitian dalam stress kerja menurut Robbins (2006:375):

- 1) Gejala Fisiologis, seperti karyawan mengalami sakit kepala, kelelahan, tekanan darah tidak normal.
- 2) Gejala Psikologis, seperti kecemasan dan kebingungan ketika pekerjaan yang dikerjakan berlebihan.
- 3) Gejala Perilaku, seperti malas, kurang tidur dan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya kurang maksimal.

b. Kepemimpinan (X2) merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Yukl (2005:15-32) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan membangun hubungan
Tingkat pimpinan UD. Nyoto Sampoerno memberikan bimbingan kepada bawahan.
- 2) Kemampuan mencari dan memberikan informasi
Tingkat aktifitas pimpinan UD. Nyoto Sampoerno memberikan dan menjelaskan tugas kepada pegawainya.
- 3) Kemampuan membuat keputusan
Tingkat pimpinan UD. Nyoto Sampoerno menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan efektif.
- 4) Kemampuan mempengaruhi orang lain
Tingkat pimpinan UD. Nyoto Sampoerno dalam hal memotivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik.
- 5) Kemampuan memberikan dorongan

Tingkat pimpinan UD. Nyoto Sampoerno memberikan semangat kerja kepada pegawainya agar bekerja secara maksimal.

c. Kompensasi (X3) adalah adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan UD. Nyoto Sampoerno sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi (Mulyadi, 2015:11). Indikator dalam sistem kompensasi menurut Mulyadi (2015:11) yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan oleh UD. Nyoto Sampoerno.

2) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh pimpinan UD. Nyoto Sampoerno.

3) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan peraturan pemerintah organisasi perusahaan wajib setiap menjelang lebaran oleh UD. Nyoto Sampoerno.

4) Asuransi

Asuransi adalah kompensasi tidak langsung karena merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan seperti asuransi kesehatan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

a. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan UD. Nyoto Sampoerno selama periode tertentu. Menurut Moehriono (2010:80) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur ini apakah pekerjaan sudah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktifitas. Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot nilai 5.
2. Jawaban Setuju (S), dengan bobot nilai 4.
3. Jawaban Cukup Setuju (CS), dengan bobot nilai 3.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot nilai 2;
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot nilai 1.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

r = Korelasi product pearson moment

X= Nilai variabel

Y= Nilai total variabel

n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi product moment pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% (Prayitno, 2010:70).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subyek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus sebagai berikut : (Prayitno, 2010:75)

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Prayitno, 2010:75).

c. Uji Normalitas data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2010: 79). Pada penelitian ini digunakan uji p-Plot. Pada prinsipnya normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan histogram residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model asumsi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model asumsi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007: 110-112).

3.8.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Analisis statistik parametric (statistik yang bergantung pada distribusi tertentu dan yang menetapkan adanya syarat-syarat tertentu tentang parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan penaksiran parameter), memerlukan terpenuhinya persyaratan bahwa skala pengukuran minimal interval sedangkan bila dari data penelitian diperoleh data yang memberikan skala pengukuran ordinal sehingga agar analisis tersebut dapat dilanjutkan maka skala pengukuran ordinal harus dinaikkan (ditransformasikan) ke dalam skala interval dengan

menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Berdasarkan pendapat Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2011:30), mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarakan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya bila disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tengah densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Bellow Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus : $Y = NS + [1+|NS_{\min}|]$

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebasnya adalah stres kerja, kepemimpinan dan sistem kompensasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁= Stres Kerja

X₂= Kepemimpinan

X₃ = Sistem Kompensasi

b₁,b₂,b₃ = Koefisien Regresi

e= Standard Error

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi (Sudrajat, 1988:64). Tetapi pada uji autokorelasi hanya digunakan pada data yang bersifat time series dan tidak digunakan pada data yang bersifat cross section.

a. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable-variabel bebas. Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Gujarati, 1991:299). Cara paling mudah untuk mengatasi masalah multikolineritas adalah dengan menghilangkan salah satu atau lebih variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau uji Park. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Gujarati (1999:107), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi asbsolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t Hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya untuk menguji apakah variabel independen (stres kerja, kepemimpinan dan system kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y secara terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t. Rumusnya adalah : (Priyatno, 2010:142)

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = standart error dari koefisien regresi

Formulasi hipotesis uji t :

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : bi = 0, i=1,2,3$$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

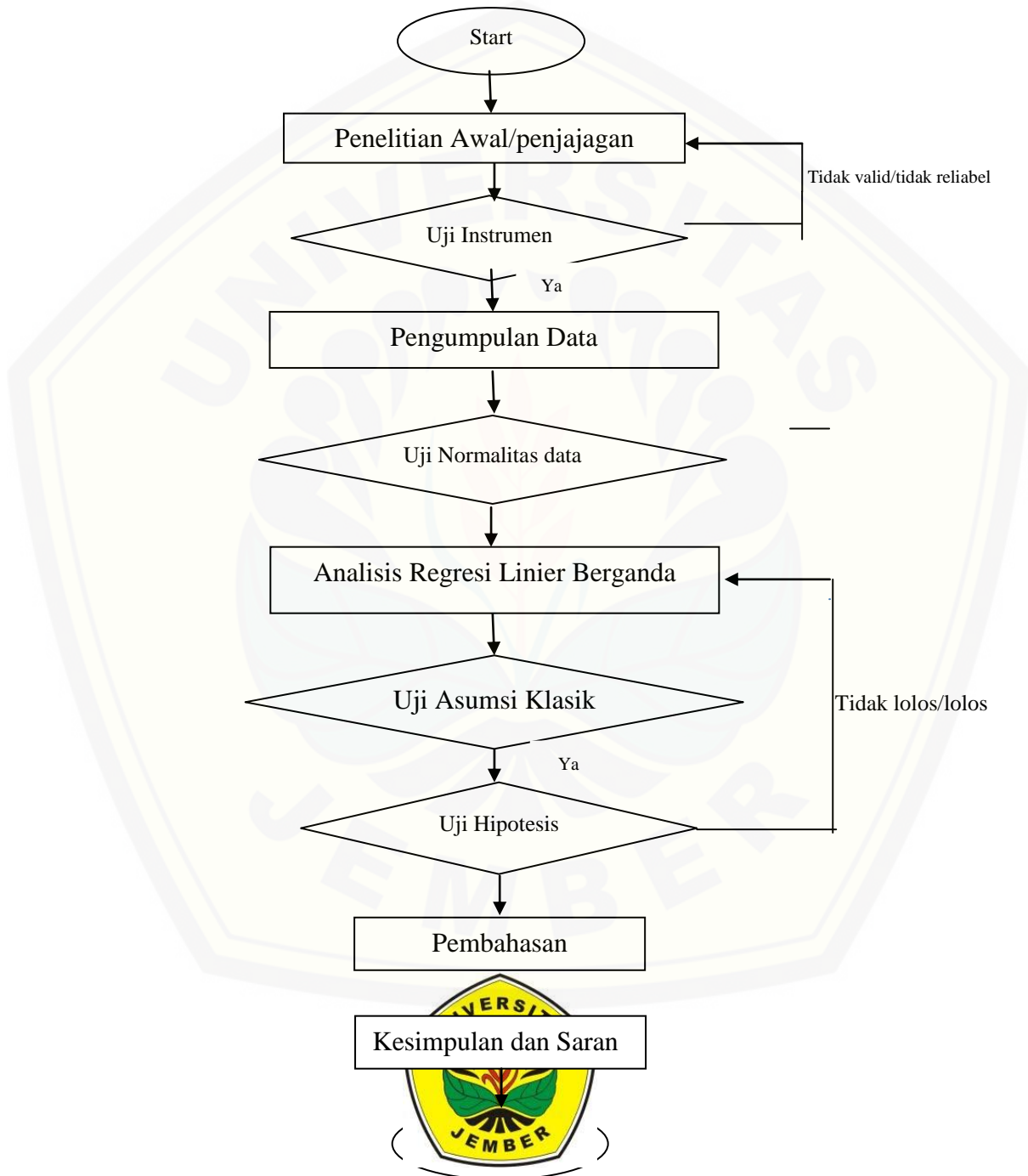
$H_a : b_i \neq 0, i=1,2,3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. *Level of significance* 95% dengan $\alpha = 5\%$.
3. Kriteria pengambilan keputusan
 - a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} : H_0$ diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel} : H_0$ ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini :



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start yaitu tahap persiapan materi untuk mencari data.
2. Penelitian awal/penjajagan. Tahap dimana peneliti mengumpulkan data. Dengan melakukan penyebaran kuesioner ke beberapa responden data saja perwakilan dari sampel yang ada.
3. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mendapatkan data yang akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid/ tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid/reliabel maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara total sampel yang ada atau mendapatkan data primer.
5. Dilakukan uji normalitas data untuk mengetahui kenormalan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.
6. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).
7. Setelah melakukan analisis linier berganda dilakukan uji asumsi klasik, maka pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
8. Uji hipotesis, pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
9. Pembahasan
10. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
11. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Nyoto Sampoerno Jember. Stres kerja yang dapat ditanggulangi dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan ;
- b. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UD. Nyoto Sampoerno Jember. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin UD. Nyoto Sampoerno dapat meningkatkan kinerja karyawannya ; dan
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UD. Nyoto Sampoerno. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Nyoto Sampoerno dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan dilakukan lebih merata dan adil. Serta pemimpin UD. Nyoto Sampoerno lebih mengedepankan dan memperhatikan karyawannya sehingga hubungan antara atasan dan bawahan menjadi semakin erat dan tidak ada jarak ; dan
- b. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan maka kompensasi yang diberikan perlu ditambah dengan adanya uang makan, pensiunan bagi karyawan tetap yang telah mengabdikan pada UD. Nyoto Sampoerno dan memberikan bonus lebih bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Alex S, Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ 2010. *Prosedur Penelitian Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Duwi, Priyatno. 2010. *Tehnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran. Edisi pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Faritsy, M.Hamzah Al. 2010. *Pengaruh Sistem Kompensasi, Pengembangan, Lingkungan kerja dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Ferlina, Sukmawati. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. Jurnal Ekonomi&Bisnis Vol.2, No. 3 November 2008: 175-194
- Galang, Agustyantono. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Gary, Yukl. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gujarati, D. 1991. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- _____ 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam, Ghozali. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mudrajad Kuncoro, 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

- Nasution. 2000. *Manajemen Personalia (aplikasi dalam perusahaan)*. Jakarta: djambatan.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Terjemahan oleh Hadyana Pujaatma*. Jakarta: PT.Prehalindo.
- _____ 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rahmila, Sari. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93
- Setya Vemidayanti, Dwi. 2011. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ 2005. *fungsi-fungsi manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun Masri, Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat. 1988. *Mengenal Ekonometrika Pemula*. Cetakan ke Dua. Bandung: CV. Ari-nico.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- T. Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- _____ 2003. *Manajemen Sumbwr Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yoyakarta : BPFE.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Fakultas ekonomi. Universitas Kristen Petra.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. NYOTO SAMPOERNO

Kepada Yth.,
Karyawan UD. Nyoto Sampoerno
Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Nyoto Sampoerno di Jember” dan sebagai tugas akhir dalam meraih gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember, saya memohon kesediaan anda untuk menjawab pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang saya teliti, saya akan merahasiakan semua identitas yang anda berikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah.

Atas bantuan dan kerjasama yang anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Khoirul Anam

Nim. 120810201343

• **IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN**

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : tahun.
3. Jenis Kelamin : P/L
4. Pendidikan :
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. Diploma
 - d. Strata
5. Lama Bekerja : Tahun

• **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda silang (X)** pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. CUKUP SETUJU = CS
- d. TIDAK SETUJU =TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

KUESIONER

A. Stres Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak mengalami gejala fisiologis seperti sakit kepala ketika pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.					
2	Saya tidak mengalami gejala psikologis seperti kecemasan ketika pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.					
3	Saya tidak mengalami gejala perilaku seperti kurang tidur serta terkadang mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan.					

B. Kepemimpinan (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pemimpin UD. Nyoto Sampoerno memberikan bimbingan kepada pegawainya..					
2	Pemimpin UD. Nyoto Sampoerno memberikan dan menjelaskan tugas kepada pegawainya secara rinci.					
3	Pemimpin UD. Nyoto Sampoerno mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan efektif.					
4	Pemimpin UD. Nyoto Sampoerno dalam hal memotivasi kepada pegawai sangat baik untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik.					
5	Pemimpin UD. Nyoto Sampoerno memberikan semangat kerja kepada pegawainya.					

C. Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR oleh UD. Nyoto Sampoerno.					
2	Saya memperoleh insentif sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan.					
3	Saya mendapatkan THR ketika menjelang lebaran di setiap tahunnya.					
4	Saya menmdapatkan tunjangan berupa asuransi kesehatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan aturan dan ketentuan keselamatan kerja.					
2	Saya bekerja dengan memanfaatkan waktu, tenaga dan fasilitas yang ada sesuai kebutuhan.					
3	Saya bekerja dengan kemampuan yang saya miliki tanpa rasa malas dan pekerjaan yang saya selesaikan dapat ditanggungjawabkan.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu yang saya miliki.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan habis sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan lainnya.					
6	Saya bekerja dengan keamanan dari perusahaan yang saya harapkan.					

LAMPIRAN 2

HASIL REKAPITULASI KUESIONER

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1	Y2
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3
6	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
8	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3
9	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
13	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
16	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
19	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
23	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3
24	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3
27	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3
28	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4
29	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3
30	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3
31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3
32	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4
34	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
35	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3
36	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4

37	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
38	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
40	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
41	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4
42	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
43	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4
44	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4
45	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
46	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
48	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
49	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
50	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
52	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4
53	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
54	5	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	4
55	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
56	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
58	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
61	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4
64	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
65	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
71	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
73	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4

LAMPIRAN 3

HASIL MSI INTERVAL

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1	Y2	Y3
1	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	4.966	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	3.494	4.861
2	3.254	2.749	2.452	3.489	2.116	2.329	2.483	3.449	2.403	2.116	2.346	2.508	2.344	3.494	3.350
3	3.254	2.749	2.452	2.100	2.116	3.680	1.000	4.966	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	2.283	3.350
4	3.254	2.749	2.452	3.489	1.000	3.680	2.483	2.012	2.403	2.116	3.760	2.508	1.000	3.494	3.350
5	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	4.798	3.350
6	3.254	2.749	2.452	4.966	3.448	3.680	2.483	4.966	3.807	3.427	3.760	2.508	3.711	3.494	3.350
7	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	3.807	3.427	3.760	2.508	1.000	4.798	4.861
8	4.861	4.331	3.895	3.489	3.448	2.329	1.000	3.449	2.403	4.879	3.760	4.004	2.344	4.798	4.861
9	3.254	4.331	2.452	3.489	4.928	2.329	3.996	4.966	3.807	4.879	5.290	4.004	3.711	3.494	3.350
10	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	1.000	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	3.494	1.909
11	4.861	4.331	3.895	2.100	3.448	3.680	1.000	3.449	3.807	4.879	5.290	4.004	2.344	3.494	1.909
12	1.618	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	1.000	3.449	2.403	3.427	2.346	2.508	2.344	2.283	3.350
13	4.861	4.331	3.895	3.489	3.448	2.329	1.000	2.012	2.403	3.427	2.346	2.508	3.711	3.494	4.861
14	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	4.004	3.711	3.494	3.350
15	3.254	2.749	2.452	4.966	4.928	5.172	3.996	4.966	3.807	2.116	3.760	2.508	2.344	3.494	3.350
16	3.254	2.749	3.895	2.100	2.116	3.680	2.483	2.012	1.000	3.427	3.760	2.508	2.344	4.798	1.909
17	3.254	2.749	2.452	3.489	2.116	2.329	2.483	4.966	2.403	2.116	3.760	2.508	3.711	3.494	3.350
18	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	1.000	3.449	1.000	3.427	3.760	1.000	2.344	2.283	3.350
19	4.861	4.331	3.895	2.100	3.448	5.172	3.996	4.966	1.000	2.116	3.760	2.508	2.344	2.283	1.909
20	3.254	2.749	2.452	4.966	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	4.004	2.344	3.494	3.350
21	3.254	2.749	2.452	4.966	3.448	3.680	2.483	4.966	2.403	3.427	5.290	2.508	3.711	3.494	3.350
22	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	3.807	2.116	3.760	2.508	2.344	3.494	4.861
23	3.254	2.749	2.452	4.966	2.116	2.329	2.483	3.449	1.000	4.879	3.760	1.000	2.344	2.283	3.350
24	3.254	4.331	2.452	3.489	2.116	5.172	2.483	3.449	1.000	3.427	3.760	2.508	2.344	2.283	3.350
25	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	3.494	3.350
26	3.254	2.749	2.452	3.489	4.928	2.329	1.000	2.012	2.403	3.427	3.760	1.000	1.000	4.798	3.350
27	4.861	4.331	3.895	3.489	2.116	3.680	2.483	3.449	3.807	3.427	2.346	1.000	3.711	2.283	4.861
28	3.254	4.331	1.000	3.489	2.116	3.680	2.483	2.012	3.807	4.879	5.290	4.004	3.711	3.494	3.350
29	4.861	4.331	3.895	2.100	4.928	3.680	2.483	3.449	2.403	2.116	5.290	4.004	3.711	2.283	4.861
30	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	2.483	3.449	3.807	4.879	3.760	2.508	2.344	2.283	3.350
31	3.254	2.749	2.452	4.966	3.448	3.680	2.483	4.966	2.403	3.427	3.760	4.004	1.000	4.798	4.861
32	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	1.000	3.449	3.807	3.427	2.346	4.004	3.711	3.494	4.861
33	3.254	2.749	3.895	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	4.879	3.760	1.000	3.711	3.494	4.861
34	4.861	2.749	2.452	4.966	3.448	3.680	1.000	3.449	3.807	3.427	3.760	2.508	3.711	3.494	3.350
35	3.254	4.331	2.452	3.489	4.928	5.172	3.996	2.012	3.807	3.427	3.760	2.508	2.344	4.798	3.350
36	3.254	1.000	2.452	3.489	3.448	2.329	1.000	3.449	1.000	2.116	2.346	1.000	2.344	3.494	3.350

37	4.861	2.749	3.895	4.966	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	5.290	2.508	2.344	4.798	4.861
38	3.254	2.749	2.452	2.100	2.116	3.680	1.000	3.449	2.403	3.427	2.346	2.508	2.344	2.283	3.350
39	3.254	2.749	1.000	3.489	2.116	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	1.000	1.000	3.494	1.909
40	3.254	2.749	3.895	4.966	3.448	2.329	2.483	4.966	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	4.798	4.861
41	3.254	2.749	2.452	3.489	4.928	2.329	1.000	3.449	1.000	3.427	2.346	2.508	2.344	3.494	3.350
42	4.861	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	3.996	3.449	3.807	4.879	5.290	4.004	2.344	4.798	3.350
43	3.254	1.000	3.895	3.489	3.448	2.329	2.483	3.449	1.000	2.116	2.346	4.004	2.344	2.283	3.350
44	3.254	4.331	2.452	4.966	3.448	3.680	3.996	4.966	2.403	4.879	2.346	2.508	1.000	3.494	3.350
45	4.861	2.749	2.452	4.966	3.448	3.680	3.996	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	4.798	3.350
46	4.861	4.331	3.895	2.100	4.928	3.680	1.000	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	3.494	4.861
47	3.254	2.749	3.895	3.489	3.448	2.329	3.996	3.449	3.807	3.427	3.760	2.508	2.344	4.798	3.350
48	1.618	2.749	2.452	4.966	3.448	2.329	2.483	4.966	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	4.798	4.861
49	3.254	2.749	2.452	2.100	2.116	3.680	2.483	2.012	2.403	3.427	2.346	2.508	2.344	3.494	3.350
50	3.254	4.331	1.000	3.489	4.928	2.329	2.483	3.449	1.000	3.427	3.760	4.004	2.344	4.798	3.350
51	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	2.483	3.449	2.403	2.116	2.346	2.508	1.000	4.798	3.350
52	3.254	2.749	2.452	2.100	2.116	3.680	3.996	3.449	2.403	2.116	3.760	1.000	2.344	3.494	3.350
53	3.254	2.749	1.000	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	1.000	2.116	3.760	2.508	1.000	4.798	3.350
54	4.861	2.749	2.452	3.489	2.116	1.000	1.000	3.449	1.000	3.427	3.760	4.004	1.000	2.283	3.350
55	3.254	2.749	3.895	3.489	4.928	5.172	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	3.711	3.494	3.350
56	3.254	2.749	3.895	4.966	3.448	3.680	2.483	4.966	2.403	3.427	5.290	2.508	2.344	4.798	3.350
57	4.861	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	4.004	3.711	3.494	3.350
58	3.254	2.749	2.452	3.489	2.116	2.329	2.483	3.449	2.403	2.116	2.346	2.508	2.344	3.494	3.350
59	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	2.329	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	4.798	3.350
60	3.254	4.331	1.000	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	1.000	2.344	3.494	3.350
61	4.861	2.749	1.000	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	3.494	3.350
62	3.254	4.331	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	4.798	3.350
63	3.254	1.000	1.000	1.000	2.116	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.909
64	3.254	4.331	1.000	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	2.116	3.760	2.508	2.344	3.494	3.350
65	4.861	2.749	1.000	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	2.283	4.861
66	3.254	2.749	1.000	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	3.494	3.350
67	4.861	4.331	3.895	4.966	3.448	3.680	2.483	4.966	3.807	3.427	3.760	2.508	3.711	4.798	4.861
68	3.254	2.749	2.452	3.489	4.928	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	2.346	2.508	2.344	3.494	3.350
69	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	3.427	3.760	2.508	2.344	3.494	3.350
70	4.861	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	2.116	2.346	2.508	2.344	3.494	3.350
71	1.000	1.000	1.000	2.100	1.000	2.329	1.000	2.012	1.000	1.000	2.346	1.000	1.000	2.283	1.000
72	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	5.172	2.483	3.449	2.403	4.879	3.760	2.508	2.344	3.494	4.861
73	3.254	4.331	3.895	4.966	3.448	3.680	2.483	4.966	3.807	3.427	3.760	2.508	3.711	3.494	3.350
74	4.861	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	2.403	4.879	2.346	2.508	2.344	2.283	4.861
75	3.254	2.749	2.452	3.489	3.448	3.680	2.483	3.449	3.807	3.427	3.760	2.508	3.711	3.494	3.350

LAMPIRAN 4

TABEL FREQUENCY KARATERISTIK RESPONDEN

Statistics					
		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikkan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Usia					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	25 th	8	10.7	10.7	10.7
	26 th	8	10.7	10.7	21.3
	27 th	8	10.7	10.7	32.0
	28 th	5	6.7	6.7	38.7
	29 th	5	6.7	6.7	45.3
	30 th	9	12.0	12.0	57.3
	31 th	2	2.7	2.7	60.0
	33 th	3	4.0	4.0	64.0
	34 th	5	6.7	6.7	70.7
	35 th	10	13.3	13.3	84.0
	36 th	1	1.3	1.3	85.3
	37 th	1	1.3	1.3	86.7
	39 th	3	4.0	4.0	90.7
	40 th	2	2.7	2.7	93.3
	46 th	1	1.3	1.3	94.7
	48 th	1	1.3	1.3	96.0
	49 th	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	43	57.3	57.3	57.3
laki-laki	32	42.7	42.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma (D3)	4	5.3	5.3	5.3
SMA	44	58.7	58.7	64.0
SMP	23	30.7	30.7	94.7
Strata 1 (S1)	4	5.3	5.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10 tahun	4	5.3	5.3	5.3
11 tahun	4	5.3	5.3	10.7
12 tahun	3	4.0	4.0	14.7
13 tahun	2	2.7	2.7	17.3
14 tahun	1	1.3	1.3	18.7
15 tahun	2	2.7	2.7	21.3
18 tahun	2	2.7	2.7	24.0
23 tahun	2	2.7	2.7	26.7
24 tahun	1	1.3	1.3	28.0
28 tahun	1	1.3	1.3	29.3
Valid				
3 tahun	9	12.0	12.0	41.3
4 tahun	5	6.7	6.7	48.0
5 tahun	8	10.7	10.7	58.7
6 tahun	9	12.0	12.0	70.7
7 tahun	4	5.3	5.3	76.0
8 tahun	10	13.3	13.3	89.3
9 tahun	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.363**	.325**	.761**
	Sig. (1-tailed)		.001	.002	.000
	N	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.363**	1	.211*	.690**
	Sig. (1-tailed)	.001		.034	.000
	N	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.325**	.211*	1	.737**
	Sig. (1-tailed)	.002	.034		.000
	N	75	75	75	75
X1	Pearson Correlation	.761**	.690**	.737**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
Pearson Correlation	1	.242*	.095	.272**	.533**	.666**
X2.1 Sig. (1-tailed)		.018	.209	.009	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.242*	1	.174	.143	.260*	.584**
X2.2 Sig. (1-tailed)	.018		.068	.111	.012	.000
N	75	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.095	.174	1	.420**	.187	.594**
X2.3 Sig. (1-tailed)	.209	.068		.000	.054	.000
N	75	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.272**	.143	.420**	1	.291**	.651**
X2.4 Sig. (1-tailed)	.009	.111	.000		.006	.000
N	75	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.533**	.260*	.187	.291**	1	.703**
X2.5 Sig. (1-tailed)	.000	.012	.054	.006		.000
N	75	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.666**	.584**	.594**	.651**	.703**	1
X2 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.332**	.301**	.215*	.675**
	Sig. (1-tailed)		.002	.004	.032	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.332**	1	.393**	.255*	.734**
	Sig. (1-tailed)	.002		.000	.014	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.301**	.393**	1	.323**	.724**
	Sig. (1-tailed)	.004	.000		.002	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.215*	.255*	.323**	1	.628**
	Sig. (1-tailed)	.032	.014	.002		.000
	N	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	.675**	.734**	.724**	.628**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.015	.321**	.236*	.081	.140	.504
	Sig. (1-tailed)		.450	.002	.021	.244	.116	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	.015	1	.205*	.330**	.323**	.376**	.669
	Sig. (1-tailed)	.450		.039	.002	.002	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.321**	.205*	1	.233*	.274**	.085	.584**
	Sig. (1-tailed)	.002	.039		.022	.009	.233	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.236*	.330**	.233*	1	.100	.134	.583*
	Sig. (1-tailed)	.021	.002	.022		.196	.125	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	.081	.323**	.274**	.100	1	.175	.560
	Sig. (1-tailed)	.244	.002	.009	.196		.066	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	.140	.376**	.085	.134	.175	1	.570
	Sig. (1-tailed)	.116	.000	.233	.125	.066		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y	Pearson Correlation	.504**	.669**	.584**	.583**	.560**	.570**	1**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	3

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	4

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

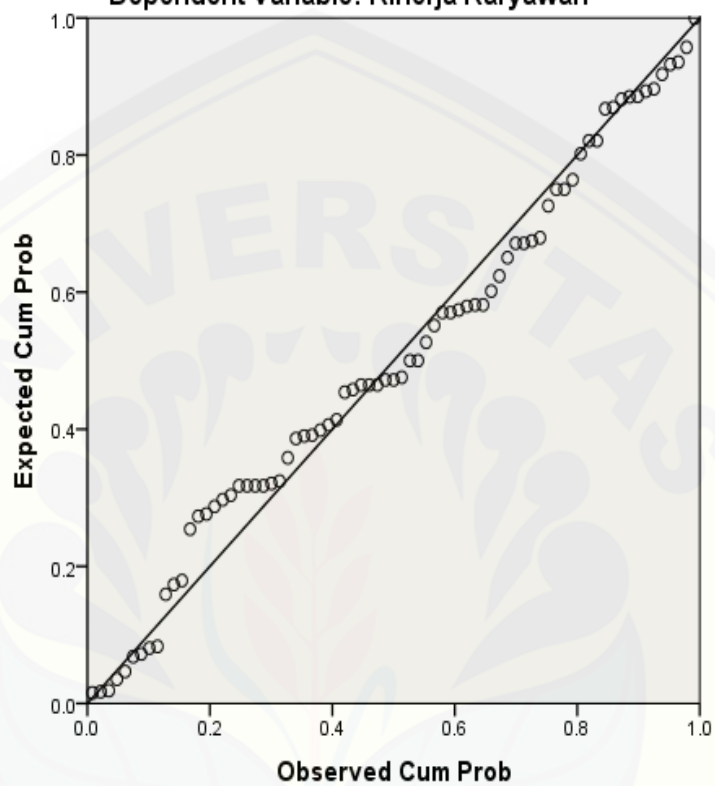
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	6

LAMPIRAN 7

HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 8

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	24.59	2.320	75
X1	12.45	1.211	75
X2	19.60	1.986	75
X3	15.84	1.725	75

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.575	1.512

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.840	3	78.613	34.381	.000 ^b
	Residual	162.346	71	2.287		
	Total	398.187	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	3.499	2.235		1.566	.122	
	X1	.282	.164	.147	1.716	.019	.782
	X2	.403	.102	.345	3.950	.000	.753
	X3	.612	.125	.455	4.879	.000	.661

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9

HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.499	2.235		1.566	.122		
1 X1	.282	.164	.147	1.716	.091	.782	1.279
X2	.403	.102	.345	3.950	.000	.753	1.327
X3	.612	.125	.455	4.879	.000	.661	1.512

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 10

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.975	1.456		2.043	.045		
	X1	-.012	.107	-.015	-.112	.912	.782	1.279
	X2	-.016	.066	-.032	-.241	.810	.753	1.327
	X3	-.089	.082	-.156	-1.090	.279	.661	1.512

a. Dependent Variable: Res_2

LAMPIRAN 11

TABEL t

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663