



**PENGARUH STRESS KERJA, KEDISIPLINAN, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. INTI SUKSES GARMINDO**

**Skripsi:**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

**ERIKA OKTAVIA PUTRI PRATAMA  
NPM 18.51.0084**

Dosen Pembimbing :

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.

NIDN : 0-6170288003

Nunuk Supraptini, SE, M.M

NIDN : 0-6140866-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE  
SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**2022**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

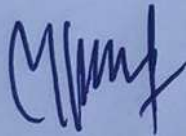
**PENGARUH STRESS KERJA, KEDISIPLINAN, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA  
PT. INTI SUKSES GARMINDO**

Oleh:

**ERIKA OKTAVIA PUTRI PRATAMA  
NPM 18.51.0084**

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada  
tanggal.....

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Darma Ayu, S.E., MBA  
NIDN. 061702880-03

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE. MM  
NIDN. 06030373-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.

NIDN : 06-060569-01

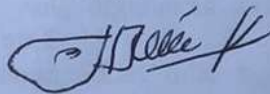
**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH STRESS KERJA, KEDISIPLINAN, DAN**  
**KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA**  
**PT. INTI SUKSES GARMINDO**

Oleh:

**ERIKA OKTAVIA PUTRI PRATAMA**  
**NPM 18.51.0084**

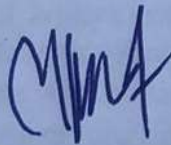
Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada  
Tanggal...*9 Agustus 2022*.....

Tim Penguji  
Ketua



Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
NIDN : 0606096201

Anggota



Pitaloka Darma Ayu, S.E., MBA  
NIDN. 061702880-03

Anggota



Nunuk Supraptini, SE. MM  
NIDN. 06030373-01

## ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan sebagai maksud PT. Inti Sukses Garmino. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena, itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Kedisiplinan sebagai suatu keharusan peraturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal oleh para karyawan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Inti Sukses Garmino, yang berjumlah 210 orang dengan jumlah sampel 138 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai variabel stres kerja adalah sebesar  $(4.372) > (1.977)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino. Variabel kedisiplinan menghasilkan nilai sebesar  $(3.947) > (1.977)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino. Variabel kompensasi menghasilkan nilai sebesar  $(2.935) > (1,977)$  dan nilai signifikan  $(0,004 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai  $(37.985) > F_{tabel}$  sebesar  $(2,67)$  dengan tingkat signifikan  $(0,000 > 0,05)$ , maka menunjukkan bahwa variabel stres kerja, kedisiplinana dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, kedisiplinana dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Stres Kerja, kedisiplinan, Kompensasi dan kinerja karyawan.**

## ABSTRACT

In the current era of globalization, the world of work really needs employees who can think to be more advanced, intelligent, innovative and able to work with high spirits in the face of progress as the intention of PT. Inti Sukses Garmino. Performance is the result of work that has a strong relationship with the strategic objectives of the company being managed. The performance of a company is largely determined by its human resources having high motivation, creative and able to develop innovation, the performance will be better. Therefore, efforts are needed to improve the capacity of human resources. The first factor in this study, which affects employee performance is job stress. Stress is a condition of tension that affects a person's emotions, thought processes, and condition. Discipline as a mandatory job regulation is also able to support the achievement of optimal performance by employees. Compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization or company. The purpose of this study was to determine the effect of work stress, discipline, and compensation on the performance of employees of PT. Inti Sukses Garmino.

The research methodology used is an associative approach with data collection techniques using a questionnaire. The research was conducted at PT. Inti Sukses Garmino, which amounted to 210 people with a sample of 138 respondents. Analysis of the data used is correlation analysis, regression, hypothesis testing with t test and f test.

The results of the analysis show that the  $t_{\text{count}}$  value of the work stress variable is  $(4.372) > t_{\text{table}} (1.977)$  and a significant value  $(0.000 < 0.05)$  which means that work stress has a negative and significant effect on the employee performance variable of PT. Garmino Success Core. The discipline variable produces a  $t_{\text{count}}$  value of  $(3.947) > t_{\text{table}} (1.977)$  and a significant value  $(0.000 < 0.05)$ , which means that the work discipline variable has a positive and significant impact on the performance of PT. Inti Sukses Garmino. The compensation variable produces a  $t_{\text{count}}$  value of  $(2.935) > t_{\text{table}} (1.977)$  and a significant value  $(0.004 < 0.05)$  which means that the compensation variable has a significant effect on the employee performance variable of PT. Garmino Success Core. From the simultaneous testing of all independent variables, the  $F_{\text{count}} (37.985) > F_{\text{table}} (2.67)$  with a significant level  $(0.000 > 0.05)$ , it shows that the variables of work stress, discipline and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance variables. PT. Inti Sukses Garmino. From the results of the study it can be concluded that the variables of work stress, discipline and compensation partially and simultaneously affect employee performance.

**Keywords: work stress, discipline, compensation and employee performance.**

## KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul. “Pengaruh Stress Kerja, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Inti Sukses Garmindo”

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Pitaloka Darma Ayu, S.E., MBA selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE. MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

(UNDARIS) Ungaran.

6. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.
7. Pratu Arief Yusuf Effendi seseorang yang telah memberikan semangat, perhatian, kasih sayang, doa dan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran 15 Juli 2022

Penulis



Erika Oktavia Putri Pratama

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Orang tidak akan pernah menilai apa yang kita mulai,tapi orang selalu menilai apa yang telah kita selesai kan”. **Erika Oktavia Putri Pratama, S.E**

### **PERSEMBAHAN**

- Almh Ibu Warsiti ( Ibu kandung )
- Bapak Isno ( Bapak kandung ) dan Ibu Sudarni ( Ibu Kedua )
- Adik tersayang Fendik Kurniawan



## DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xiii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Operasional .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI .....	11
A. Kajian Pustaka .....	11
1. Kinerja.....	11
2. Stres Kerja.....	14
3. Kedisiplinan Kerja .....	20
4. Kompensasi.....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Pikir .....	30
D. Hipotesis .....	31
BAB III.....	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Metode Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	33
C. Variabel dan Indikator Penelitian .....	34
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	35
E. Jenis Dan Sumber Data.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data .....	38
G. Teknik Analisa Data .....	39
H. Analisis Data.....	43

BAB IV .....	51
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	51
B. Pembahasan .....	64
BAB V.....	68
KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	72

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Hasil uji validitas seluruh variabel.....	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas seluruh variable.....	42
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Korelasi.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama berkeraja.....	53
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana.....	54
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda.....	55
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja.....	56
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kedisiplinan.....	57
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi.....	57
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi .....	60
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial).....	61
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 3.1 Uji Statistik T.....	49
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	50
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	61
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	62
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	63
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis.....	64

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1	Identitas Responden.....	81
Lampiran 2	Tabulasi Uji Coba 10 Responden.....	78
Lampiran 3	Tabulasi 100 responden.....	80
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas .....	94
Lampiran 5	Hasil Uji Reabilitas.....	98
Lampiran 6	Hasil Uji Korelasi.....	99
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi.....	100
Lampiran 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	102
Lampiran 9	Hasil Uji Statistik Uji .....	103
Lampiran 10	Titik Presentase Distribusi Uji t.....	104
Lampiran 11	Titik Presentase Distribusi Uji f.....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Didalam perusahaan tentunya berpengaruh antar departemen dalam perusahaan. Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan memiliki peranan besar, dimana kinerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Sehingga diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja karyawan yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Oleh karena itu, sudah seharusnya kinerja karyawan perlu diperhatikan secara adil, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

Pada dasarnya harapan semua karyawan yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan secara efektif diperlakukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena, itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

PT Inti Sukses Garmino adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi di wilayah Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak

karyawan, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2014). Yang merupakan respon internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan subjek (Umam, 2018).

Menurut Hasibuan (2014) stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress pada tingkatan tertentu dapat mendorong munculnya kinerja yang optimal. Akan tetapi tingkat stress yang tinggi atau tingkat rendah dan berkepanjangan, dapat mendorong penurunan kinerja karyawan. Permasalahan di PT. Inti Sukses



Garmindo yaitu para karyawan diuntut bekerja yang melebihi beban kerja mereka. Atasan mereka menuntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, padahal keadaan di lapangan banyak kendala yang dialami oleh bawahan. Kendala yang diluar kendali terjadi seperti macetnya mesin, kurangnya personil akibat ijin sakit, dan keadaan lainnya. Namun atasan mereka menuntut pekerjaan selesai tepat waktu tanpa lembur. Atasan yang memiliki sifat otoriter dapat membuat para karyawan di suatu perusahaan menjadi stress. Hasil penelitian Tiara Shinta (2020) mengatakan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmindo.

Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja kerja karyawan. Kedisiplinan sebagai suatu keharusan peraturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal oleh para karyawan

Menurut Sutrisno (2015) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja kerja karyawan. Kedisiplinan sebagai suatu keharusan mengikuti mengikuti peraturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal oleh para karyawan. Permasalahan di PT Inti Sukses Garmindo saat ini masih terbelang rendah yaitu ditemukan kurangnya kesadaran akan peraturan perusahaan. Dari beberapa kurangnya kesadaran yang dilakukan

karyawan akan menimbulkan berbagai masalah seperti pada saat pelaksanaan audit yang dilakukan oleh pimpinan langsung dan apabila karyawan menyalahi aturan perusahaan akan mendapatkan sanksi atau hukuman seperti peringatan lisan atau SP dari pihak HRD, dari sini akan memicu menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian Aulia Nur Jamalia (2015) mengatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmindo.

Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan (Nurchayyo, 2015). Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simanora, 2014).

Menurut Rivai (2015) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan. Dan untuk pemberian gaji di PT Inti Sukses Garmindo sesuai dengan Umk Kabupaten Semarang yaitu Rp. 2.311.254 di tambah dengan insentif dan tunjangan lainnya. Sedangkan permasalahan di PT. Inti Sukses

Garmindo yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan tunjangan yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan tunjangan tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Kompensasi perusahaan yang berupa tunjangan transportasi tiap bulan nya Rp. 19.500. Karyawan yang mengendarai motor beranggapan bahwa uang transportasi tersebut hanya bisa digunakan untuk 2 minggu saja berbeda bagi anak kos yang berangkat atau pulang kerjanya jalan kaki. Hasil penelitian Wachid Hasyim (2021) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmindo.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan stress kerja, dan kedisiplinan dengan kompensasi. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stress Kerja, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Sukses Garmindo.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmindo ?

2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino?
4. Apakah stress kerja, kedisiplinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Penulis  
Untuk dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari pada kasus dilapangan sehingga hal – hal yang masih dirasa kurang bisa diperbaiki.

## 2. Bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan PT. Inti Sukses Garmino sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 3. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai penjadwalan produksi, kedisiplinan, kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi bagi peneliti lanjut.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan secara efektif diperlakukan kinerja yang baik. (Mangkunegara, 2017)

### 2. Stress kerja ( $X_1$ )

Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja adalah perasaan yang

menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Hasibuan, 2014).

3. Kedisiplinan ( $X_2$ )

Mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Sutrisno, 2015).

4. Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Rivai, 2015).

## **F. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori, bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian, Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, jenis dan sumber data populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan pembahasan bagian ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, diskripsi, dan metode analisis data.

BAB V : Kesimpulan dan Saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja**

###### **a) Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena, itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Semakin berkembangnya perusahaan maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya



suatu perusahaan, disamping memperlihatkan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produksi atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi.

#### **b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat ruangan, *layout*, sarana dan prasana serta hubungan kerja bersama rekan.

#### **c) Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan suatu yang dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator kinerja yaitu.

1. Kualitas

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tertentu.

2. Kuantitas

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

3. Pelaksana tugas

Seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dari pimpinan dengan cara efektif dan efisien.

4. Tanggung jawab.

Kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya.

**d) Penilaian Kinerja**

Menurut Umam (2010) Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

### e) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Umam (2010) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi prestasi yang dikembangkan

## 2. Stres Kerja

### a) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) yang mengutip jurnal Wachid Hasyim (2021) stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), menyatakan bahwa stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Menurut Robbins dan Judge (2013), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan

pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada karyawan.

#### **b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Robbins (2015) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

##### 1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Faktor Organisasional

Terdapat beberapa faktor organisasional yaitu:

##### a. Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

##### b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya.

c. Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress.

2. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

Gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang. Apabila individu memiliki sebuah karakteristik dalam diri untuk melawan suatu kejadian yang menyebabkan stres dan tetap dapat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu tersebut akan mampu menetralkan stres kerja yang dialaminya.

**c) Sumber Stress Kerja**

Terdapat beberapa sumber stres menurut Ivancevich dan Matterson (Suwatno dan Donni, 2013) yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

## 2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah:

### a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

### b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

### c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

**d) Upaya Penanggulangan Stress Kerja**

Menurut Sondang (2014) terdapat beberapa upaya penanggulangan stress adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif.

4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi shingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.

**e) Indikator Stress Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja

Karyawan sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

2. Sikap pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.



### 3. Waktu kerja

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada karyawan. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

### 4. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

### 5. Komunikasi

Komunikasi yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan mutlak di perlukan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, tak hanya menjalin pertautan secara emosional ,komunikasi yang efektif juga bisa menjadi salah satu solusi efektif terciptanya tujuan perusahaan.

### 6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

## **3. Kedisiplinan Kerja**

### **a) Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Menurut Sutrisno (2015) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Bila disiplin sudah menyatu dengan diri sendiri maka sikap dan perbuatan yang akan dilakukan bukan lagi sebagai beban bahkan akan sebaliknya menjadi beban apabila tidak melakukan semestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang yang bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dinyatakan oleh beberapa ahli jadi bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, ketaatan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang ada di lingkungan sekitar, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### **b) Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Khaslinawati, (2016) menyebutkan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Disiplin Retributif (Retibutive discipline) yaitu berusaha menghukum orang / karyawan yang berbuat salah .
- 2) Disiplin Korektif (Correktive discipline) yaitu berusaha membantu mengoreksi perilaku karyawan yang tidak tepat .
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.

- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Right Perspektive) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Mangkunegara (2011) dalam Khaslinawati. (2016) mengemukakan pelaksanaan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja :

- 1) Pemberian peringatan
- 2) Pemberian sanksi harus segera
- 3) Pemberian sanksi harus konsekuen
- 4) Pemberian sanksi harus impersonal

**c) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berikut faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Gouzali Zaidam (2005) dalam Jamalia,A.N.U.R (2015) sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi atau perusahaan
- 3) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
- 4) Ada tidaknya pengawasan pemimpin di ciptakan kebiasaan–kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Hingga Veithzal Rivai (2005) dalam Jamalia,A.N.U.R (2015) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti : Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

#### **d) Manfaat Kedisiplinan**

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) dalam Bagus,A.Tri (2019) menyatakan tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian dalam tujuan perusahaan atau organisasi.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

#### **e) Indikator –indikator yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Sutrisno (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dari kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### **4. Kompensasi**

##### **a) Pengertian Kompensasi**

Menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para

karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dinyatakan dari beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan agar sebagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mendapatkan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

## **b) Jenis Kompensasi**

Menurut Sofyandi dalam Ratna Suryani dalam Jamalia,A.N.U.R(2015) kompensasi terdiri- dari:

### **1) Kompensasi Finansial**

- a. Kompensasi Langsung seperti, bayaran pokok (Base Pay) yaitu gaji dan upah, bayaran prestasi (Merit Pay), bayaran insentif (Insentive Pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian.
- b. Kompensasi Tidak Langsung seperti, program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti

tahunan, dan cuti hamil, serta fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2) **Kompensasi Non finansial**

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial seperti, penghargaan yang berkaitan dengan pencapaian , pengakuan, tanggung jawab tugas dan tantangan.

**c) Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Berikut faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2009) dalam Liza B.N & Abd K. D,(2017):

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja yaitu jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, yang dimaksud apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, yang dimaksud apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 4) Produktivitas Kerja Karyawan, bahwa jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres yaitu pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup/*Cost of Living* yaitu Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan yaitu karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar arus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja yaitu jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecapakan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.



- 9) Kondisi Perekonomian Nasional yaitu apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati 20 kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak penganggur.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan yaitu apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecapakan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

**d) Indikator Kompensasi**

Menurut Rivai (2015) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
2. Upah (*wages*), yaitu basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
3. Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
4. Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang

ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan. Seperti: kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, mushola.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	TiaraShinta (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan lingkungan terhadap kinerja PT Delapan Naga Mas	Analisis regresi linier berganda	hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada Karyawan Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya.
2	Wachid Hasyim (2021)	Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja PT Busana Textile	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai Fhitung = 3.656 >

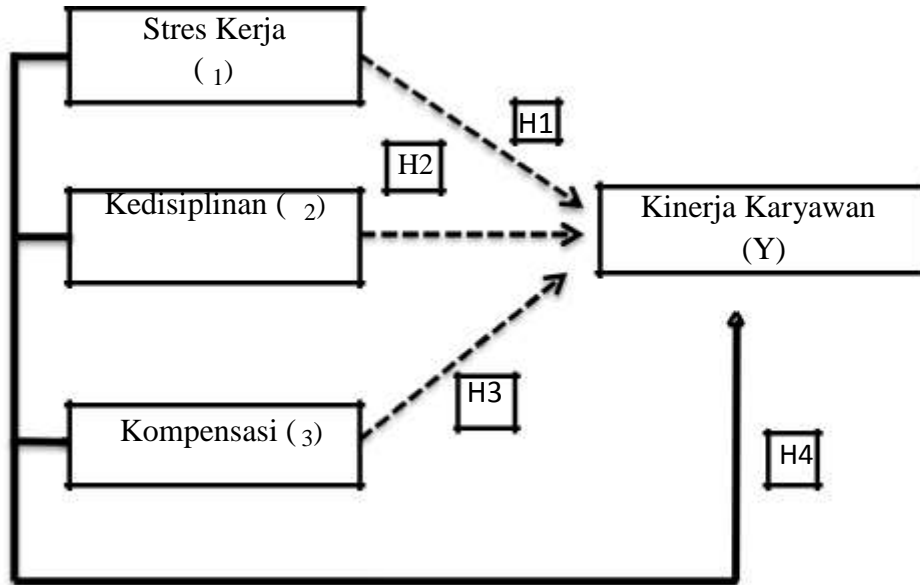
				F <sub>tabel</sub> = 2,54 dengan taraf signifikansi 0,032 < 0,05 .
3	Aulia Nur Jamalia (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Trafoindo Prima Perkasa	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.
4	Fitria Afriyani Christian & Lena Farida (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.PTPN V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan HULU	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin tenaga kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5	Kharisma Putri (2015)	Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat PULP dan Paper TBK Perawang	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan bahwa stres dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil tes parsial tes hasil menunjukkan bahwa variabel stres sebagian berpengaruh signifikan pada karyawan.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika

deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja Karyawan

X1 = variabel independen Stres Kerja

X2 = variabel independen Kedisiplinan

X3 = variabel independen Kompensasi

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino

H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja, kedisiplinan dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Stres Kerja ( $X^1$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X^2$ ), dan Kompensasi( $X^3$ ), Dan Kinerja Karyawan (Y) .

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Inti Sukses Garmindo JL. Soekarno - Hatta No.KM.31, Kerban, Harjosari, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

#### **1. Alasan Objektif**

Untuk menganalisa pengaruh stres kerja, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo.

## 2. Alasan Subjektif

Peneliti sebagai karyawan di PT. Inti Sukses Garmindo. sehingga memudahkan dalam penelitian ini. Judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis yaitu manajemen daya alam

### **C. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Stres Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3)

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Likert
Stres Kerja (X1)	1) Beban Kerja 2) Sikap Pemimpin 3) Waktu Kerja 4) Konflik Kerja 5) Komunikasi 6) Otoritas Kerja (Hasibuan 2014)	Skala Likert
Kedisiplinan Kerja (X2)	1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pimpinan 3) Balas jasa 4) Keadilan 5) Waskat ( pengawasan melekat) 6) Sanksi hukuman (Sutrisno, 2015)	Skala Likert
Kompensasi (X3)	1) Upah 2) Gaji 3) Insentif 4) Tunjangan 5) Fasilitas (Rivai, 2015)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksana Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2013)	Skala Likert

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2022

#### **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **1) Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Populasi dari penelitian ini adalah 210 karyawan bagian sewing.



## 2) Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukannya untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili (Sugiyono,2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive* dan *simple random sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin . Rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 210 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} = \frac{210}{1 + 210 (0.05)^2} = 137,7 \text{ dibulatkan menjadi } 138 \text{ Jadi dari}$$

perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 138 karyawan bagian sewing.

## 3) Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya

sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Murgono dalam Hardani, dkk 2020). Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample. Teknik probability sampling yang digunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Riduwan dalam Sari & Sudharma, 2017).

#### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

##### **1) Jenis Data**

Hardani, dkk (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif

adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

## 2) Sumber Data

Hardani, dkk (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

### **Kuesioner /Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

#### **G. Teknik Analisa Data**

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 25. sebagai media perhitungan statistik. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

### a Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah :

Jika  $r_{hitung}$  positif  $> r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid. Jika  $r_{hitung}$  negatif  $< r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kinerja Karwan)

x = jumlah skor item (Stres Kerja X<sub>1</sub>, Kedisiplinan Kerja X<sub>2</sub> dan Kompensasi X<sub>3</sub>)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung  $>$  r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung  $<$  r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian

yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Uji Validitas Data**

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,983	0,230	Valid
	X1.2	0,939	0,230	Valid
	X1.3	0,934	0,230	Valid
	X1.4	0,975	0,230	Valid
	X1.5	0,959	0,230	Valid
	X1.6	0,954	0,230	Valid
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,963	0,230	Valid
	X2.2	0,963	0,230	Valid
	X2.3	0,963	0,230	Valid
	X2.4	0,963	0,230	Valid
	X2.5	0,935	0,230	Valid
	X2.6	0,808	0,230	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,914	0,230	Valid
	X3.2	0,964	0,230	Valid
	X3.3	0,874	0,230	Valid
	X3.4	0,955	0,230	Valid
	X3.5	0,955	0,230	Valid
	X3.6	0,928	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,992	0,230	Valid
	X4.2	0,992	0,230	Valid
	X4.3	0,992	0,230	Valid
	X4.4	0,992	0,230	Valid
	X4.5	0,992	0,230	Valid
	X4.6	0,838	0,230	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 pada Lampiran 11 halaman 104 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,808 – 0,992. tampak bahwa lebih besar bila dibandingkan = 0,230 Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

## b Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum b^2}{t^2} \right)$$

Dimana :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum b^2$  = Total varians butir dan,

$t^2$  = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembeding	Keterangan
1	Stres Kerja	0,982	0,70	Reliabel
2	Kedisiplinan	0,966	0,70	Reliabel
3	Kompensasi	0,970	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,984	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan reliabel.

## H. Analisis Data

### 1) Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2022

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

#### a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 25. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$



Dimana :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (*organizational citizenship behavior*)

$x$  = Jumlah skor  $x$  (Stres Kerja  $X_1$ , Kedisiplinan Kerja  $X_2$  dan Kompensasi  $X_3$ )

Koefisien korelasi sederhana yang akan ditunjukkan dengan simbol “ $r$ ” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

#### **b. Analisis Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai  $R$  pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\sqrt{\frac{R_{y.X_1X_2X_3}^2}{1 - R_{y.X_1X_2X_3}^2}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{yx3}$  = koefisien korelasi  $X_3$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2x_3}$  = koefisien korelasi  $X_1, X_2, X_3$

Koefisien korelasi berganda yang akan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja kedisiplinan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan secara simultan.

## 2) Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat ( Sugiyono, 2016). a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

$Y'$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan  $Y$ ).

$X$  = Variabel bebas (Stres Kerja  $X_1$ , Kedisiplinan Kerja  $X_2$  dan Kompensasi  $X_3$ )

$a$  = Bilangan konstanta

$b$  = Bilangan regresi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti

dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

$Y$  = Variabel kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel stress kerja

$X_2$  = Variabel kedisipinan kerja

$X_3$  = Variabel kompensasi

$a$  = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara stress kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

3) Analisis Uji  $R^2$  (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat

(Ghozali,2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (stress kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

#### **4) Pengujian Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji *t*, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji *F*.

#### a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu stress kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar

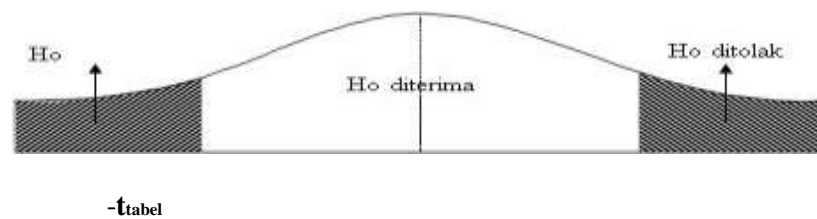
3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
  - a.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
  - b.  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 3) Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$  dan dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka

$H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh antara variabel

bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). dan apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (stress kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



**Gambar 3.1. Uji t Parsial**

**b. Uji F (Pengujian secara Simultan)**

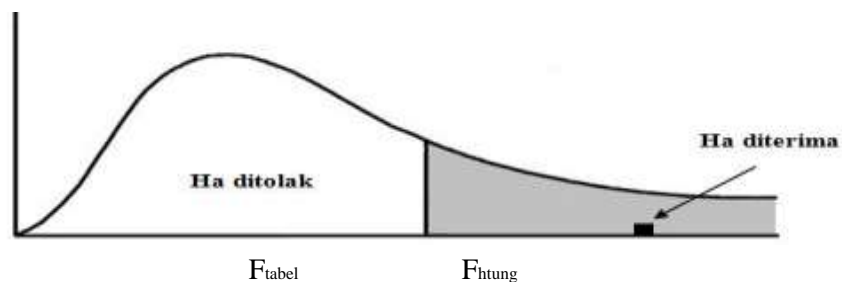
Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan tarif nyata 5% (uji satu arah)
  - a.  $H_0 \quad \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
  - b.  $H_a \quad \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. Menentukan  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$

3. Menentukan  $F_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$  dan Dikatakan tidak signifikan jika  $>0,05$

4. Membuat kesimpulan

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (stres kerja, kedisiplinan kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



**Gambar 3.2 Uji Simultan**

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian**

PT Inti Sukses Garmino adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi di wilayah Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak karyawan, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

#### **1. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Diskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	53	38%
2	Perempuan	85	62%
3	Jumlah	138	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022



Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 138 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 85 responden (62%), di ikuti jenis kelamin laki - laki 53 responden (38%).

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	18-20	12	9%
2	20-30	111	81%
3	30-40	13	9%
4	Lebih dari 40	2	1%
5	Jumlah	138	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 138 responden dominan berusia 20-30 tahun diperoleh hasil 111 responden (81%), di ikuti 13 responden (9%) berusia 30-40 tahun, selanjutnya di ikuti 12 responden (9%) berusia 18-20 tahun, dan 2 responden (1%) berusia lebih dari 40 tahun.

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SD	1	1%
2	SMP	15	11%
3	SMK	120	87%
4	D-3	2	1%
5	Jumlah	138	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan berpendidikan SMK diperoleh hasil 120 responden (87%), SMP di peroleh hasil 15 responden (11%) berpendidikan D-3 di peroleh hasil 2 responden (1%) dan berpendidikan SD di peroleh 1 responden (1%)

d) Diskripsi responden menurut berdasarkan lama berkerja

**Tabel 4.4**  
**berdasarkan lama berkerja Responden**

<b>Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja</b>			
No	Domisili	Responden	Presentase %
1	< Dari 5tahun	104	75%
2	5 - 10 tahun	31	23%
3	>10 tahun	3	2%
4	Jumlah	138	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan dengan lama bekerja < dari 5 tahun diperoleh hasil 104 responden (75%), 31 responden (23%) dengan lama bekerja 5-10 tahun, dan 3 responden (2%) dengan lama bekerja >10 tahun

## 1. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

**a. Korelasi Sederhana**

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) PT. Inti Sukses Garmindo. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		Stres Kerja	Kedisiplinan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.531 **	.435 **	.600 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138
Kedisiplinan	Pearson Correlation	.531 **	1	.244 **	.534 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	138	138	138	138
Kompensasi	Pearson Correlation	.435 **	.244 **	1	.433 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	138	138	138	138
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.600 **	.534 **	.433 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

1. Korelasi sederhana variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi sebesar 0,600 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4

halaman 44. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja terdapat hubungan kuat terhadap terhadap kinerja pegawai.

2. Korelasi sederhana variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi sebesar 0,534 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 44. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan terdapat hubungan sedang terhadap kinerja pegawai.
3. Korelasi sederhana variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi sebesar 0,433 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 44. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdapat hubungan sedang terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) PT. Inti Sukses Garmindo. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.460	.447	1.56374

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

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,678 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel stress kerja, kedisiplinan, dan kompensasi secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.041	1.654		6.676	.000
	Stres Kerja	.560	.064	.600	8.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 11.041 + 0.560 X_1$$

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 11.041 + 0.560 X_1$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika stress kerja sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,560 atau sebaliknya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kedisiplinan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.635	1.883		6.177	.000
	Kedisiplinan	.545	.074	.534	7.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 11.635 + 0.545 X_2$$

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 11.635 + 0.545 X_2$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika kedisiplinan sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,545 atau sebaliknya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.787	1.736		9.095	.000
	Kompensasi	.378	.068	.433	5.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 15.787 + 0.378 X_3$$

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 15.787 + 0.378 X_3$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa

koefisien regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika kompensasi sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,378 atau sebaliknya.

**d. Regresi Linier Berganda**

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan dengan Kinerja Pegawai (Y) PT. Inti Sukses Garmino Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Kedisiplinan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kompensasi	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 4.691 + 0,329 X_1 + 0,302 X_2 + 0,181 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 4.691 dapat diartikan bahwa apabila variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino akan mengalami perubahan sebesar 4.691
- 2) Nilai koefisien regresi Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_1$ ) stres kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,329 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi Kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_2$ ) kedisiplinan naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,302 sa atau sebaliknya.tuan.
- 4) Nilai koefisien regresi Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_3$ ) stres kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,181 satuan atau sebaliknya.

**e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) kinerja karyawan. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :



**Tabel 4.11**  
**Hasil koefisien determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.460	.447	1.56374

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

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungunya adalah sebesar 0.447. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino ( $Y$ ) sebesar 47% dimana sisanya yaitu sebesar 53% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai dengan t tabel, dimana diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara diperoleh dari dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $138 - 3 - 1 = 134$  sehingga diketahui sebesar 1.977 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Kedisiplinan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kompensasi	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

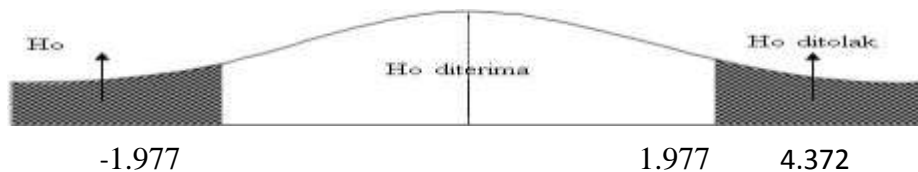
**1). Pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>)**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y)

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Stres kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 4.372 yang lebih besar dari sebesar 1.977 (4.372 > 1.977) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H<sub>a</sub>) dalam penelitian ini diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.



**Gambar 4.1**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

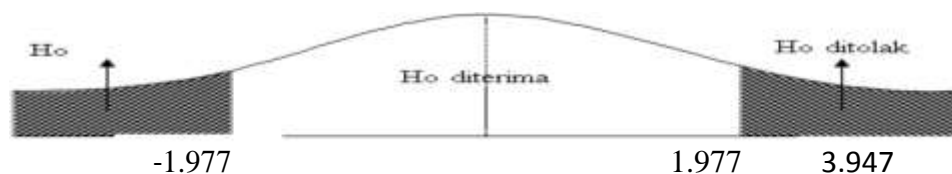
## 2). Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ )

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 3.947 yang lebih besar dari sebesar 1.977 ( $3.947 > 1.977$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.2**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

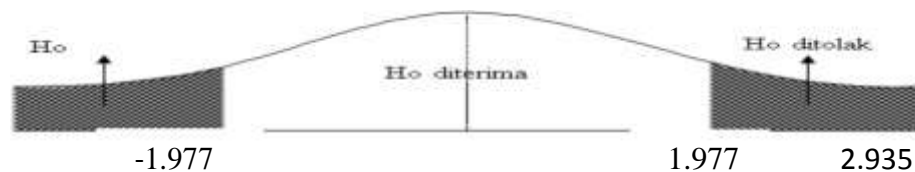
## 3). Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ )

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_3$ ) kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 2.935 yang lebih besar dari sebesar 1.977 ( $2.935 > 1.977$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.



**Gambar 4.3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**

#### **b. Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Stres kerja, Kedisiplinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 138 - 3 - 1 = 134$ , sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

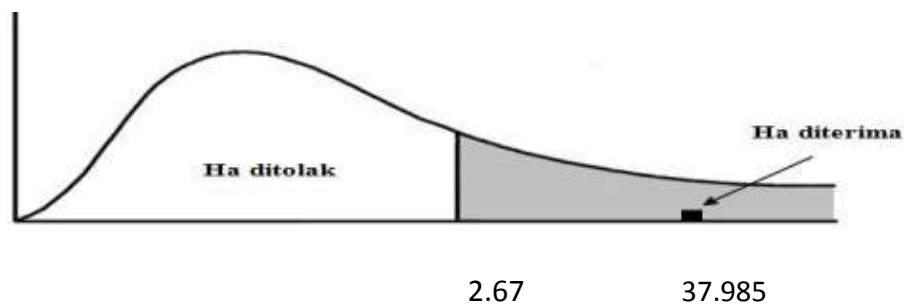
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji f (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.652	3	92.884	37.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	327.667	134	2.445		
	Total	606.319	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau sebesar yang lebih besar daripada yaitu sebesar 2.67 ( $37.985 > 2.67$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres kerja, Kedisiplinan dan Kompensasi secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo. Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.



**Gambar 4.5**  
**Test signifikansi simultan F**

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja, kedisiplinan dan kompensasi kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmindo

Variabel stress kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,600. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (tabel 3.4) antara variabel Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,560, artinya jika satuan stress kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,560. Variabel stres kerja menghasilkan nilai sebesar 4.372 > sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2014) mengatakan bahwa Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Shinta (2020) mengatakan bahwa variabel Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana kedisiplinan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,534. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 53) antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai

koefisien regresi variabel kedisiplinan sebesar 0,545, artinya jika satuan kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,545

Variabel kedisiplinan menghasilkan nilai  $t$  sebesar 3.947 >  $t_{table}$  sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno,(2015) Mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Christian & Farida (2016) mengatakan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,433. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (tabel 3.4 hal 53) antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,378. artinya jika satuan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,378.

Variabel kompensasi menghasilkan nilai  $t$  sebesar 2.935 >  $t_{table}$  sebesar 1.977 nilai tingkat signifikan sebesar  $(0,004 < 0,05)$  ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai, (2015) Kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hasyim (2021) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian mengenai stres kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino. sebesar 37.985 yang lebih besar daripada sebesar 2.67 yaitu (tabel distribusi ). Dari hasil tersebut ( $37.985 > (2.67)$ ) nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya stres kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 47% dimana sisanya yaitu 53% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, kedisiplinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 yang termasuk dalam kategori kuat. Stres kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,560, nilai sebesar 4.372 yang lebih besar dari sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Artinya stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino
2. Kedisiplinan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,534 yang termasuk dalam kategori sedang. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,545, nilai sebesar 3.947 yang lebih besar dari sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Artinya kedisiplinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino

3. Kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,433 yang termasuk dalam kategori sedang. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,378, nilai  $t$  sebesar 2.935 yang lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino
4. Stres kerja, kedisiplinan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sukses Garmino. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  37.985 lebih besar daripada  $F_{table}$  2,67 ( $37.985 > 2.67$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ( $\text{Adj. } R^2$ ) adalah sebesar 0,536. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Inti Sukses Garmino harus mempertimbangkan beban kerja karyawan dan tekanan yang di berikan karyawan serta perusahaan harus bisa memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja, sehingga tidak menimbulkan

stress kerja pada karyawan. Stress kerja pada karyawan meningkat membuat kinerja karyawan akan menurun. Sebaiknya perusahaan bisa menghindari faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya stress kerja karyawan dalam bekerja.

2. PT. Inti Sukses Garmino diharapkan lebih memperhatikan semangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi atau bonus pada karyawan yang berkinerja tinggi karena apabila pemberian kompensasi tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat.
3. PT. Inti Sukses Garmino diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan kedisiplinan kerja kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan ikut meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan terutama yaitu lebih memperhatikan tingkat ketidakhadiran karyawan dan pelaksanaan SOP saat bekerja.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri PT. Inti Sukses Garmino

di Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN (GUPPI) yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI SUKSES GARMINDO** Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/Sdri berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pernyataan) yang kami ajukan.

Setiap jawaban tidak ada yang benar ataupun salah, tetapi jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai keadaan Bapak/ Ibu/ Sdr/Sdri yang sebenarnya.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/ Ibu/ Sdr/Sdri dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Erika Oktavia Putri Pratama  
NPM. 18.51.0084

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu & Sinaulan, J., H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20, 1–3.
- Amirullah, Firdaus. (2016) *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Bagus, A., Tri. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. *Skripsi*.
- Bernadetta Dian R. (2016). Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Christian, & Farida. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pabrik Sawit (Pks) PT.Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Hulu. *JOM FISIP*, 3(1), 15.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS versi 25. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H., Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., P. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasyim, Wachid; Rokhmatin, Isnaini. Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Busana Utama Textile (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 2021, 6.01: 86-98.
- Jamalia, A., N., U., R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Pt Trafoindo Prima Perkasa. *Skripsi*.
- Liza., B., N. & Abd., K., D., (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 8 (12) 105–112.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Maghfiroh, & Djati. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal SWOT*, VII(2), 345–357.
- Muchdarsyah Sinungan. (2003). Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Payo, B., H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. *Skripsi*.
- Putri, A., K. (2015). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang *Jurnal manajemen dan bisnis FEKON*, 8(6),1-4.
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Randall S.Schuller (1996) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Rangkuti, M., S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. *Skripsi*.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A., Judge. (2012). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari & Suhdarma, I., N. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*,6(7), 3878-3905.
- Simamora, Henry. (2004). Manajamen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 3, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Shinta, Tiara. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D (2013th ed.). ALFABET.

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*

## LAMPIRAN 1

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....(Boleh Di isi atau tidak)
2. Jenis Kelamin : a.....  
b.....
3. Pendidikan :  
SD.....  
SMP.....  
SMK.....  
D-3.....  
S-1.....
4. Umur : .....tahun
5. Lama bekerja : a. Kurang dari 5 tahun  
b. 5 - 10 tahun  
c. Lebih dari 10 tahun

### A. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).



## LAMPIRAN 2

### A. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan ?					
2	Apakah kuantitas hasil kerja yang anda selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja ?					
3	Apakah kualitas hasil kerja anda dinilai baik oleh atasan					
4	Apakah kualitas hasil kerja anda cukup baik sehingga anda dinilai sebagai pegawai yang berprestasi ?					
5	Apakah anda dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab anda dengan hasil yang memuaskan ?					
6	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab ?					

### B. Stress Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skor jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda merasa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi ?					
2	Apakah pemimpin anda mampu membagi pekerjaan secara langsung dengan adil ?					
3	Apakah anda merasa jam kerja di perusahaan bertambah panjang/tidak sesuai dengan prosedur yang ada ?					
4	Apakah anda merasa antara anda dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai pengelolaan dari pekerjaan ?					
5	Apakah anda merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja ?					
6	Apakah anda mematuhi dan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi atasan ?					

### C. Kedisiplinan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Apakah anda mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan anda dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan ?					
2.	Apakah anda memperoleh teladan yang baik dari pimpinan serta dapat anda jadikan sebagai panutan.					
3.	Apakah balas jasa yang diberikan membuat anda bersemangat dalam bekerja ?					
4.	Apakah anda merasa memiliki hak dan kewajiban yang sama antar karyawan ?					
5.	Apakah pimpinan sering melakukan inspeksi tempat ( pengawasan langsung) kepada pegawai ?					
6.	Apakah adanya hukuman ketika melakukan kesalahan yang melanggar kedisiplinan ?					

### D. Kompensasi (X3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Apakah upah yang anda terima sesuai dengan jam kerja ?					
2.	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan UMR dari pemerintah ?					
3.	Apakah insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan kinerja tinggi ?					
4.	Apakah perusahaan memberikan jaminan atau tunjangan terhadap karyawan ?					
5.	Apakah saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan telah tepat dengan peranan / posisi tiap karyawan ?					
6.	Apakah perusahaan menyediakan sarana dan prasarana dengan fasilitas lengkap ?					

### LAMPIRAN 3

#### Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Stres KerjaX1							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	4	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	5	4	4	5	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	5	29
6	5	5	5	5	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	5	5	5	5	5	5	30
Kedisiplinan X2							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	5	5	5	5	3	2	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	5	5	5	5	5	5	30
Kopensasi X3							
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
1	4	5	5	5	5	4	28
2	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	5	5	5	29
7	5	5	5	4	4	4	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
Kinerja Karyawan Y							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24

3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	4	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30

## LAMPIRAN 4

Tabulasi data 138 Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	4	2	4	2	4	20
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	3	5	3	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	3	3	4	5	24
7	3	3	5	5	4	5	25
8	4	4	2	5	5	4	24
9	5	3	5	5	4	3	25
10	5	5	4	4	2	2	22
11	5	2	4	5	5	5	26
12	4	4	5	5	2	4	24
13	4	4	4	5	5	5	27
14	5	5	5	5	3	5	28
15	4	4	4	3	5	4	24
16	5	3	5	5	3	5	26
17	3	4	5	5	5	5	27
18	5	5	5	4	4	5	28
19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	5	4	5	5	5	29
21	5	5	3	5	4	5	27
22	5	5	5	5	3	5	28
23	4	4	5	4	4	5	26
24	5	5	5	5	3	4	27
25	4	4	5	5	4	4	26
26	4	4	5	4	5	5	27
27	5	5	5	5	3	3	26
28	5	5	5	5	5	4	29
29	3	3	5	5	5	5	26
30	3	3	5	5	5	5	26
31	5	5	5	5	1	2	23
32	5	4	4	4	3	4	24
33	4	4	5	5	5	4	27
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	5	5	4	4	26
36	5	5	5	5	2	2	24
37	5	2	5	5	2	5	24

38	5	5	5	4	2	3	24
39	5	5	5	4	3	2	24
40	5	5	5	5	3	3	26
41	5	4	4	4	2	5	24
42	3	3	5	5	5	3	24
43	5	5	4	4	5	4	27
44	5	5	5	5	3	3	26
45	4	5	4	5	4	5	27
46	5	4	5	4	4	4	26
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	5	5	3	4	4	26
49	4	4	4	4	5	5	26
50	5	5	2	3	3	5	23
51	5	5	5	2	3	4	24
52	5	5	5	4	3	5	27
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	4	5	5	3	26
55	5	5	5	3	3	3	24
56	5	5	5	3	3	3	24
57	5	4	4	5	4	4	26
58	5	4	3	5	5	5	27
59	5	5	5	5	3	5	28
60	3	5	5	5	5	5	28
61	5	5	4	5	4	3	26
62	4	5	5	5	2	2	23
63	5	5	4	4	4	5	27
64	5	5	5	5	4	2	26
65	5	5	5	4	4	3	26
66	4	4	4	4	5	5	26
67	5	5	4	3	3	5	25
68	5	5	5	5	2	3	25
69	5	5	3	5	3	5	26
70	5	5	5	5	4	3	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	5	3	3	26
73	5	5	5	4	3	5	27
74	5	5	5	5	4	5	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	4	3	5	5	5	3	25
77	5	4	4	4	3	4	24
78	3	3	3	4	4	5	22

79	5	5	2	2	3	2	19
80	3	4	2	2	4	4	19
81	5	4	5	2	2	5	23
82	5	5	5	5	3	5	28
83	5	5	5	5	4	2	26
84	4	3	5	5	2	4	23
85	5	5	5	5	3	3	26
86	5	5	2	5	5	5	27
87	5	5	5	5	2	2	24
88	4	4	5	5	2	3	23
89	5	5	5	3	2	4	24
90	5	5	4	3	3	3	23
91	3	3	4	4	5	5	24
92	5	5	5	2	3	3	23
93	5	5	5	5	5	4	29
94	5	5	5	5	5	4	29
95	4	5	5	5	4	5	28
96	5	3	3	5	4	5	25
97	4	4	4	4	4	3	23
98	4	5	4	5	5	5	28
99	5	5	5	3	3	5	26
100	4	4	2	4	5	4	23
101	4	4	2	4	2	4	20
102	5	5	4	4	4	5	27
103	5	5	5	5	5	5	30
104	5	5	3	5	3	5	26
105	4	4	4	4	4	4	24
106	5	4	3	3	4	5	24
107	3	3	5	5	4	5	25
108	4	4	2	5	5	4	24
109	5	3	5	5	4	3	25
110	5	5	4	4	2	2	22
111	5	2	4	5	5	5	26
112	4	4	5	5	2	4	24
113	4	4	4	5	5	5	27
114	5	5	5	5	3	5	28
115	4	4	4	3	5	4	24
116	5	3	5	5	3	5	26
117	3	4	5	5	5	5	27
118	5	5	5	4	4	5	28
119	4	5	5	5	5	5	29

120	5	5	4	5	5	5	29
121	5	5	3	5	4	5	27
122	5	5	5	5	3	5	28
123	4	4	5	4	4	5	26
124	5	5	5	5	3	4	27
125	4	4	5	5	4	4	26
126	4	4	5	4	5	5	27
127	5	5	5	5	3	3	26
128	5	5	5	5	5	4	29
129	3	3	5	5	5	5	26
130	3	3	5	5	5	5	26
131	5	5	5	5	1	2	23
132	5	4	4	4	3	4	24
133	4	4	5	5	5	4	27
134	5	5	5	5	5	5	30
135	4	4	5	5	4	4	26
136	5	5	5	5	2	2	24
137	5	2	5	5	2	5	24
138	5	5	5	4	2	3	24
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	4	5	2	5	2	2	20
2	5	4	5	4	5	3	26
3	5	5	5	5	4	2	26
4	4	4	5	5	4	4	26
5	3	3	3	5	5	5	24
6	5	5	5	3	3	3	24
7	5	4	5	3	3	4	24
8	5	4	3	4	3	5	24
9	4	3	4	5	4	5	25
10	5	5	3	3	3	3	22
11	4	4	4	4	5	5	26
12	5	5	4	4	4	4	26
13	5	5	5	3	4	5	27
14	5	5	5	4	4	5	28
15	5	5	5	5	3	3	26
16	5	5	5	4	2	5	26
17	5	5	4	4	3	3	24
18	5	5	5	2	3	4	24
19	5	5	5	3	4	4	26
20	5	4	4	4	4	3	24
21	5	5	5	3	3	3	24



22	5	5	5	4	3	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	3	5	5	5	26
25	4	4	3	4	5	4	24
26	4	4	3	5	3	5	24
27	3	3	3	5	5	5	24
28	4	4	2	4	5	5	24
29	5	5	5	5	3	2	25
30	4	4	4	4	3	3	22
31	5	3	3	5	5	5	26
32	5	3	5	5	4	4	26
33	5	5	4	5	4	4	27
34	5	4	5	5	5	4	28
35	5	5	5	3	4	4	26
36	5	4	4	5	5	3	26
37	4	4	4	5	5	5	27
38	4	5	5	5	4	5	28
39	5	4	5	5	4	5	28
40	3	4	4	5	5	5	26
41	5	4	4	3	3	4	23
42	5	5	5	5	3	4	27
43	4	4	4	4	5	5	26
44	5	5	5	3	3	3	24
45	4	4	4	4	3	5	24
46	3	5	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	2	2	24
48	5	5	5	5	2	3	25
49	5	5	5	2	2	3	22
50	5	5	5	5	3	3	26
51	5	5	5	5	3	3	26
52	5	5	5	4	3	5	27
53	3	5	5	5	5	5	28
54	4	5	5	5	3	4	26
55	5	5	5	3	3	5	26
56	4	4	4	5	5	5	27
57	4	4	4	5	5	5	27
58	4	4	5	5	5	4	27
59	4	5	4	5	3	5	26
60	5	5	5	3	3	3	24
61	4	5	4	5	4	4	26
62	5	5	5	5	2	4	26

63	5	5	4	4	4	3	25
64	4	4	4	4	5	5	26
65	5	5	5	2	4	5	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	4	4	5	25
68	5	5	5	4	3	5	27
69	4	4	4	4	5	5	26
70	4	4	5	4	5	5	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	4	2	5	26
73	5	5	5	5	5	2	27
74	5	5	5	5	5	4	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	5	5	5	2	3	25
77	5	5	5	5	2	2	24
78	5	5	5	2	2	3	22
79	4	4	5	2	2	2	19
80	4	3	3	3	4	2	19
81	5	4	3	4	3	4	23
82	5	5	5	3	4	5	27
83	4	4	5	5	5	3	26
84	3	4	4	5	4	3	23
85	4	4	4	5	5	4	26
86	5	5	5	5	2	5	27
87	4	4	4	4	5	3	24
88	5	5	5	5	2	2	24
89	5	5	5	5	2	2	24
90	5	4	5	4	3	2	23
91	5	3	4	4	3	5	24
92	5	5	3	4	3	5	25
93	4	5	5	5	5	5	29
94	5	5	5	5	5	4	29
95	4	3	4	5	5	5	26
96	5	5	5	3	3	4	25
97	5	4	5	3	3	3	23
98	4	5	4	5	5	5	28
99	5	5	5	5	2	2	24
100	3	5	3	4	3	5	23
101	4	5	2	5	2	2	20
102	5	4	5	4	5	3	26
103	5	5	5	5	4	2	26

104	4	4	5	5	4	4	26
105	3	3	3	5	5	5	24
106	5	5	5	3	3	3	24
107	5	4	5	3	3	4	24
108	5	4	3	4	3	5	24
109	4	3	4	5	4	5	25
110	5	5	3	3	3	3	22
111	4	4	4	4	5	5	26
112	5	5	4	4	4	4	26
113	5	5	5	3	4	5	27
114	5	5	5	4	4	5	28
115	5	5	5	5	3	3	26
116	5	5	5	4	2	5	26
117	5	5	4	4	3	3	24
118	5	5	5	2	3	4	24
119	5	5	5	3	4	4	26
120	5	4	4	4	4	3	24
121	5	5	5	3	3	3	24
122	5	5	5	4	3	5	27
123	5	5	5	5	5	5	30
124	4	4	3	5	5	5	26
125	4	4	3	4	5	4	24
126	4	4	3	5	3	5	24
127	3	3	3	5	5	5	24
128	4	4	2	4	5	5	24
129	5	5	5	5	3	2	25
130	4	4	4	4	3	3	22
131	5	3	3	5	5	5	26
132	5	3	5	5	4	4	26
133	5	5	4	5	4	4	27
134	5	4	5	5	5	4	28
135	5	5	5	3	4	4	26
136	5	4	4	5	5	3	26
137	4	4	4	5	5	5	27
138	4	5	5	5	4	5	28
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	5	5	3	4	4	5	26
2	5	5	5	3	3	5	26
3	5	4	4	5	4	3	25
4	4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	5	5	26

6	5	5	5	5	4	3	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	3	5	4	5	26
9	5	5	5	5	3	4	27
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	3	5	5	3	4	25
13	4	5	5	4	3	3	24
14	5	2	5	2	5	3	22
15	4	4	5	4	1	1	19
16	5	5	5	2	1	1	19
17	5	5	5	1	5	2	23
18	5	5	5	3	5	5	28
19	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	5	5	2	27
21	5	5	5	5	5	2	27
22	5	5	5	5	3	5	28
23	5	5	5	5	3	3	26
24	5	5	5	5	4	3	27
25	5	5	5	5	2	4	26
26	5	4	5	5	5	3	27
27	5	5	5	4	2	5	26
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	5	5	3	4	4	26
30	5	5	4	5	3	4	26
31	5	5	5	5	1	2	23
32	4	4	5	5	4	5	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	2	4	5	5	5	5	26
35	4	4	4	4	5	5	26
36	5	5	5	3	3	4	25
37	5	5	5	5	3	3	26
38	3	3	5	5	5	3	24
39	5	5	5	5	2	2	24
40	5	5	5	5	2	4	26
41	5	5	4	5	2	3	24
42	3	3	4	4	5	5	24
43	3	5	5	5	4	5	27
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	3	3	26
46	4	5	5	4	2	4	24

47	3	5	5	4	2	5	24
48	5	5	5	3	2	4	24
49	5	5	5	5	2	2	24
50	5	5	5	2	3	5	25
51	4	5	3	3	3	4	22
52	4	5	4	4	5	4	26
53	5	5	5	5	3	3	26
54	5	5	5	5	3	3	26
55	4	5	4	5	4	3	25
56	5	5	5	4	3	2	24
57	5	5	5	4	5	3	27
58	5	4	5	5	3	5	27
59	5	5	5	5	3	3	26
60	5	5	5	2	3	4	24
61	5	5	5	2	4	5	26
62	4	5	5	4	4	4	26
63	4	5	4	4	5	4	26
64	4	5	5	4	2	4	24
65	4	4	5	4	5	4	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	5	5	5	3	3	25
68	4	4	4	5	5	5	27
69	3	3	5	5	5	5	26
70	5	5	5	4	3	5	27
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	5	3	3	26
73	5	5	5	5	2	5	27
74	5	5	5	5	5	4	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	5	5	3	3	4	25
77	5	5	5	3	3	3	24
78	5	5	5	5	1	1	22
79	4	1	5	5	2	2	19
80	5	5	2	2	2	3	19
81	4	4	4	4	4	3	23
82	4	5	5	5	5	4	28
83	3	3	5	5	5	5	26
84	4	4	4	4	4	3	23
85	5	5	5	3	4	4	26
86	5	5	5	5	3	4	27
87	5	5	4	5	4	1	24

88	5	5	5	4	1	4	24
89	5	5	5	1	4	1	21
90	5	5	5	4	2	2	23
91	4	4	4	4	3	5	24
92	5	5	3	3	3	4	23
93	5	5	5	4	3	5	27
94	4	4	5	5	5	4	27
95	4	4	5	5	5	5	28
96	5	5	4	4	2	5	25
97	5	5	2	2	2	5	21
98	5	5	5	5	5	3	28
99	5	4	4	4	4	4	25
100	5	5	3	3	3	4	23
101	5	5	3	4	4	5	26
102	5	5	5	3	3	5	26
103	5	4	4	5	4	3	25
104	4	4	4	4	4	5	25
105	4	4	4	4	5	5	26
106	5	5	5	5	4	3	27
107	5	5	5	5	5	5	30
108	5	4	3	5	4	5	26
109	5	5	5	5	3	4	27
110	5	5	5	5	5	4	29
111	5	5	5	5	5	5	30
112	5	3	5	5	3	4	25
113	4	5	5	4	3	3	24
114	5	2	5	2	5	3	22
115	4	4	5	4	1	1	19
116	5	5	5	2	1	1	19
117	5	5	5	1	5	2	23
118	5	5	5	3	5	5	28
119	5	5	5	5	5	4	29
120	5	5	5	5	5	2	27
121	5	5	5	5	5	2	27
122	5	5	5	5	3	5	28
123	5	5	5	5	3	3	26
124	5	5	5	5	4	3	27
125	5	5	5	5	2	4	26
126	5	4	5	5	5	3	27
127	5	5	5	4	2	5	26
128	5	5	5	5	5	4	29

129	5	5	5	3	4	4	26
130	5	5	4	5	3	4	26
131	5	5	5	5	1	2	23
132	4	4	5	5	4	5	27
133	4	4	4	5	5	4	26
134	2	4	5	5	5	5	26
135	4	4	4	4	5	5	26
136	5	5	5	3	3	4	25
137	5	5	5	5	3	3	26
138	3	3	5	5	5	3	24
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	4	5	5	2	3	24
2	4	4	4	5	5	5	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	2	5	26
5	4	5	5	4	3	3	24
6	5	5	5	2	2	5	24
7	4	4	5	4	3	4	24
8	5	5	5	4	2	3	24
9	4	4	4	4	5	5	26
10	5	4	5	5	2	3	24
11	5	5	5	5	2	2	24
12	5	5	5	5	3	4	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	3	3	26
15	5	4	5	2	4	4	24
16	5	4	4	5	2	4	24
17	5	4	5	3	3	4	24
18	3	4	5	5	5	2	24
19	5	5	5	5	2	3	25
20	5	5	5	1	1	5	22
21	4	5	4	5	5	3	26
22	4	3	5	5	4	5	26
23	4	4	4	5	5	5	27
24	5	5	5	5	5	3	28
25	4	3	4	5	5	5	26
26	5	5	5	3	3	5	26
27	5	4	5	4	4	5	27
28	5	5	5	5	3	5	28
29	5	5	4	5	5	4	28
30	5	5	5	5	3	3	26

31	5	5	5	3	2	3	23
32	5	5	5	5	5	2	27
33	2	5	5	5	4	5	26
34	5	5	5	5	4	2	26
35	5	5	5	5	3	3	26
36	5	5	5	5	3	2	25
37	5	5	5	5	2	2	24
38	4	4	4	4	5	4	25
39	5	5	5	5	2	2	24
40	5	5	5	2	3	5	25
41	5	5	5	5	4	1	25
42	4	4	4	4	4	2	22
43	4	3	5	4	2	2	20
44	5	5	5	5	3	3	26
45	5	5	5	4	4	3	26
46	5	5	5	5	5	2	27
47	5	5	5	5	4	4	28
48	5	5	5	5	5	3	28
49	5	5	5	3	3	5	26
50	5	5	5	2	3	3	23
51	4	4	5	4	5	5	27
52	4	5	5	3	4	5	26
53	5	4	5	4	5	3	26
54	5	5	5	5	3	3	26
55	5	5	5	3	5	2	25
56	5	5	5	3	3	3	24
57	5	5	5	4	3	5	27
58	5	5	5	5	3	4	27
59	5	5	5	3	5	3	26
60	5	5	5	3	3	3	24
61	5	5	5	2	4	5	26
62	5	5	5	5	2	4	26
63	5	5	5	5	3	3	26
64	5	4	5	5	3	2	24
65	5	5	5	5	3	3	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	3	4	3	25
68	5	4	5	4	5	4	27
69	5	5	5	5	2	4	26
70	5	4	4	4	5	5	27
71	5	5	5	5	5	5	30



72	4	4	4	4	5	5	26
73	4	4	4	5	5	5	27
74	5	5	5	5	4	5	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	3	3	5	5	5	4	25
77	5	5	2	2	5	5	24
78	5	5	5	1	2	4	22
79	5	5	1	2	5	1	19
80	3	5	5	3	1	2	19
81	3	5	5	3	3	4	23
82	5	5	5	5	5	3	28
83	5	5	5	5	3	3	26
84	5	3	5	4	3	3	23
85	5	2	5	4	5	5	26
86	5	5	5	5	2	5	27
87	5	5	5	2	2	5	24
88	5	5	5	2	5	2	24
89	5	4	5	3	1	3	21
90	5	5	5	2	2	4	23
91	5	5	4	5	2	3	24
92	5	5	5	2	2	4	23
93	5	4	5	4	4	5	27
94	5	5	5	5	5	2	27
95	5	5	5	5	3	5	28
96	5	5	5	2	3	5	25
97	5	5	5	2	2	2	21
98	5	5	5	5	5	3	28
99	5	5	5	5	3	2	25
100	5	5	5	3	3	2	23
101	5	4	5	5	2	3	24
102	4	4	4	5	5	5	27
103	5	5	5	5	5	5	30
104	5	5	5	4	2	5	26
105	4	5	5	4	3	3	24
106	5	5	5	2	2	5	24
107	4	4	5	4	3	4	24
108	5	5	5	4	2	3	24
109	4	4	4	4	5	5	26
110	5	4	5	5	2	3	24
111	5	5	5	5	2	2	24
112	5	5	5	5	3	4	27

113	5	5	5	5	5	5	30
114	5	5	5	5	3	3	26
115	5	4	5	2	4	4	24
116	5	4	4	5	2	4	24
117	5	4	5	3	3	4	24
118	3	4	5	5	5	2	24
119	5	5	5	5	2	3	25
120	5	5	5	1	1	5	22
121	4	5	4	5	5	3	26
122	4	3	5	5	4	5	26
123	4	4	4	5	5	5	27
124	5	5	5	5	5	3	28
125	4	3	4	5	5	5	26
126	5	5	5	3	3	5	26
127	5	4	5	4	4	5	27
128	5	5	5	5	3	5	28
129	5	5	4	5	5	4	28
130	5	5	5	5	3	3	26
131	5	5	5	3	2	3	23
132	5	5	5	5	5	2	27
133	2	5	5	5	4	5	26
134	5	5	5	5	4	2	26
135	5	5	5	5	3	3	26
136	5	5	5	5	3	2	25
137	5	5	5	5	2	2	24
138	4	4	4	4	5	4	25

## LAMPIRAN 5

### 1. UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA (X1)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.983**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.881**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.881**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.947**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.946**	.828**	.881**	.881**	.947**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.983**	.939**	.934**	.975**	.959**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

## 2. UJI VALIDITAS VARIABEL KEDISIPLINAN (X2)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.621	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.055	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.937**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.621	.621	.621	.621	.937**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.055	.055	.055	.055	.000		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.963**	.963**	.963**	.963**	.935**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

## 3. UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X3)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.899**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.815**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.000

N		10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.674*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.033	.001
N		10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.899**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000	.000
N		10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.899**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000	.000
N		10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.899**	.815**	.674*	.899**	.899**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.033	.000	.000		.000
N		10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.914**	.964**	.874**	.955**	.955**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N		10	10	10	10	10	10	10

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

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

#### 4. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

##### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.000
N		10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.010	.000
N		10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000
N		10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.010	.000
N		10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.010	.000
N		10	10	10	10	10	10	10

X6	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.992**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	6

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	6

#### 3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	6

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	6

## LAMPIRAN 7

### UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		<b>Correlations</b>			
		Stres Kerja	Kedisiplinan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson				
	Correlation	1	.531 **	.435 **	.600 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138
Kedisiplinan	Pearson				
	Correlation	.531 **	1	.244 **	.534 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	138	138	138	138
Kompensasi	Pearson				
	Correlation	.435 **	.244 **	1	.433 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	138	138	138	138
Kinerja Karyawan	Pearson				
	Correlation	.600 **	.534 **	.433 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

#### 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.460	.447	1.56374

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



## LAMPIRAN 8

### HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.041	1.654		6.676	.000
	Stres Kerja	.560	.064	.600	8.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.635	1.883		6.177	.000
	Kedisiplinan	.545	.074	.534	7.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.787	1.736		9.095	.000
	Kompensasi	.378	.068	.433	5.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 4. Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Kedisiplinan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kompensasi	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 9

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.460	.447	1.56374

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

## LAMPIRAN 10

### 1. Hasil Uji Statistik T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.998		2.348	.020
	Stres Kerja	.329	.075	.353	4.372	.000
	Kedisiplinan	.302	.076	.296	3.947	.000
	Kompensasi	.181	.062	.207	2.935	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 2. Hasil Uji Statistik F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.652	3	92.884	37.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	327.667	134	2.445		
	Total	606.319	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

## LAMPIRAN 11

### Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	<b>230.600</b>	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	<b>1.97783</b>	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034

LAMPIRAN 12

Tabel Uji F

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	<b>2.67</b>	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.9	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73

## **LAMPIRAN 13**

### **BIODATA PENELITI**

#### **A. Data Pribadi**

Nama : Erika Oktavia Putri Pratama

Tempat & Tanggal Lahir : Ngawi, 1 Oktober 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Asal : Ngawi, Jawa Timur

Telepon & HP : 0878-8939-8839

#### **B. Riwayat Pendidikan Formal**

TK Dharma Wanita

SDN Sumber 2

SMP Negeri 1 Pangkur

SMK PGRI Wonoasti

UNDARIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Konsentrasi Manajemen SDM



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 5 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 117/A.III/6/VI/2021 tanggal 30 bulan Agustus Tahun 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu., S.E., M.BA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda TK 1, III/B  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini., S.E., M.M  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata, III/C  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Erika Oktavia Putri Pratama  
N I M : 18510084  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Inti Sukses Garmindo

No	Tahapan	Tanggal	Keterangan
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	10 Oktober 2021	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	30 Oktober 2021	
3	Instrumen penelitian	21 Desember 2021	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7 Juli 2022	
5	Pengumpulan Data	11 Juli 2022	
6	Analisis Data	12 Juli 2022	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	19 Juli 2022	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu., S.E., M.BA

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini., S.E., M.M



Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS

Sri Rahayu., S.E., M.Si





YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 05 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 117/A.III/6/VI/2022 tanggal 3 bulan Agustus tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina TK 1/IV. b  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu., S.E., M.BA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda TK 1, III/B  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini., S.E., M.M  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata, III/C  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya.

Nama : Erika Oktavia Putri Pratama  
N I M : 18510084  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Inti Sukses Garmino

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 82,14 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

Pitaloka Dharma Ayu., S.E., M.BA

Nunuk Supraptini., S.E., M.M

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS  
  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erika Oktavia Putri Pratama

NIM : 18.51.0084

Mahasiswa Program : Manajemen SDM

Tahun Akademik : 2018-2022

Menyatakan bahwa Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan Skripsi saya yang berjudul **"PENGARUH STRESS KERJA, KEDISIPLINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA PT. INTI SUKSES GARMINDO"** Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 10 Agustus 2022



Erika Oktavia Putri Pratama