

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS BINA
MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD REZA PRATAMA

NPM : 148320177



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara
Nama : MUHAMMAD REZA PRATAMA
NPM : 148320177
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



ABSTRAK

MUHAMMAD REZA PRATAMA.148320177.PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.(2) mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sample menggunakan metode *Stratified Random Sampling*. Sampel yang di ambil sebanyak 68 orang karyawan dari bidang sub bagian umum. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Data sekunder dikumpulkan dari perusahaan dan studi pustaka. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai $-0,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,974 > 0,05$. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai $0,177$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,010 < 0,05$.

Kata kunci : Stres kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja karyawan

ABSTRACT

MUHAMMAD REZA PRATAMA.148320177.THE IMPACT OF WORK STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS Bina and Bina KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA

The purpose of this research is to (1) to know the impact of job stress on the performance of the employees of Bina Marga and Bina Konstruksi of North Sumatera Province (2) to know the impact of financial compensation on the performance of the employees of Bina Marga and Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. This research is a type of associative research that aims to analyze the relationship between one variable with other variables or how a variable affects other variables. Population in this research is permanent employee of Department of Highways and Construction of North Sumatera Province. Sampling using Stratified Random Sampling method. Samples are taken as many as 68 employees from the field of general sub-section. Primary data were collected through questionnaires and interviews. Secondary data were collected from the company and literature study. From the result of the research, it is found that job stress has negative and insignificant effect on employee performance, which is indicated by the value of -0.004 and has a significant number of $0,974 > 0,05$. Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, which is indicated by $0,177$ and has a significant figure of $0.010 < 0.05$.

Keywords: *Job stress, Financial Compensation, Employee performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara** “.

Perlu kita ketahui bahwa tujuan utama dari penulisan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat-syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, dan untuk pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implementasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

4. Bapak Hery Syahrial,SE,MSi. selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar,MM. selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Ibu Hesti Sabrina,SE,MSi. selaku Sekertaris yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Kepada Ayah dan Ibu penulis, dimana karena doa dari orang tua yang selalu membuat penulis memiliki kemudahan dalam segala urusan.
10. Kepada Adinda Septiany yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal untuk penulis.
11. Sahabat-sahabatku Anggi Syahputra, Ichwan Dwi Syahputra, M. Ilham Lubis, Ricky Ardiansyah, Mitha Lestari, dan Nurmaini terima kasih telah memberikan motivasi sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen angkatan 2014, Cindy Caulara, Riska Supiyanti, Meutia Ulfa, Azzura Alfatihani, Ayu Sri Wahyuni, Deri Ermanandes, Wibi Aditiya dan seluruh teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia diberikan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata penulis harapkan semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.



Medan, 30 Mei 2018

Muhammad Reza Pratama
148320177

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Uraian Teori	5
2.1.1 Stress Kerja	5
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	5
2.1.1.2 Dimensi Stres Kerja.....	6
2.1.1.3 Indikator pengukuran stres kerja.....	8
2.1.2. Kompensasi.....	8
2.1.2.1.Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.2.2.Dimensi Kompensasi.....	12
2.1.2.3.Indikator Kompensasi.....	14
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3.1.Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3.2.Upaya peningkatan Kinerja Karyawan.....	16

2.1.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	17
2.1.3.4.Dimensi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3.5.Indikator kinerja.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual	22
2.4. Hipotesis.....	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.1.1. Jenis Penelitian.....	24
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	25
3.1.3. Waktu Penelitian.....	25
3.2.Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Definisi Operasional.....	27
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4.1. Jenis Data.....	29
3.4.2. Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.2 Deskripsi Data.....	42
4.3 Analisis Data	45
4.4 Pembahasan.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan dan Saran.....	61
5.1.1 Kesimpulan.....	61
5.1.2 Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Veitzal rivai (2004:516), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yg menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yg mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Akibat pengaruh stres tersebut kinerja akan mengalami perubahan. Semakin tinggi stres kerja maka

semakin rendah kinerja. Menurut Fanny (2014:10) menemukan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat dan begitupun sebaliknya.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara Kota Medan bergerak dibawah asuhan pemerintah. Tugas utama Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi ialah membantu program pemerintah untuk membuat jalan raya, jembatan, dan lainnya. Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara memproses pertama kali program pemerintah tersebut. Terdapat beberapa masalah dalam kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara diantaranya masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih cepat dari jam kerja, dan juga ketepatan dan kecepatan dalam mengerjakan tugas masih kurang, kemudian masalah Stres kerja terjadi karena banyaknya tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, yang dapat menyebabkan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi juga penurunan kinerja karyawan tersebut. Kemudian pemberian kompensasi finansial seperti gaji, upah, insentif, dan bonus yang tidak sesuai dapat mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan pun menurun. Dalam hal tersebut sangat jelas bahwa stres kerja karyawan dan pemberian kompensasi finansial yang tidak sesuai merupakan masalah dalam bekerja yang dapat menyebabkan kerugian perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antara variabel dan penyelesaian skripsi.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja yaitu suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yg berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres positif di sebut eustres sedangkan stress yg berlebihan dan merugikan disebut distress.

Menurut (Lijan 2017:472) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tidak bisa relaks, dan mengalami gangguan pencernaan. Dalam buku (Lijan 2017:472) menurut tokoh Charles D. Spielberger (dalam handoyo 2001), menyebutkan bahwan stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Veitzal rivai (2004:516), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yg menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik

dan fisikis, yg mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Malayu Hasibuan (2007:204), mengemukakan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yg mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yg stres menjadi nervous dan merasa kekuatiran kronis.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa Stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yg dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi yg menrefleksikan rasa tertekan, tegang, yg mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

2.1.1.2. Dimensi Stres Kerja

1. Job demand

Jones & Fletcher (1996) mendefinisikan demand sebagai “the degree to which the environment contains stimuli that peremptorily require attention and repance”. Demand adalah hal-hal yang harus dilakukan.

Secara jelas, setiap pekerjaan harus dilakukan. Lebih khusus lagi disebut Job Demand sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau psikologis dan karena itu terkait dengan biyafisiologis atau psikologis tertentu. Meskipun Job demand tidak selalu negatif,hal itu dapat berubah menjadi stress pekerjaan saat bertemu. Demandmembutuhkan usaha yang tinggi dank arena itu yang terkait dengan biaya tinggi yang menimbulkan tanggapan negative seperti depresi, kecemasan, atau kelelahan (Scharfeli & Balket, 2004).

2. Insufficient job control

Terdiri dari tidak adanya kreativitas kerja, keterampilan tidak sesuai kemampuan, tidak adanya pengambilan keputusan, dan rendahnya kontrol kerja.

3. Organizational system

Terdiri dari kebijakan organisasi yang tidak adil, dukungan organisasi yang tidak memuaskan, konflik antar departemen dan keterbatasan komunikasi.

4. Lack of reward

Terdiri dari perlakuan yang tidak adil, ketidakjelasan masa depan, dan tidak adanya kesempatan untuk maju.

2.1.1.3. Indikator Pengukuran Stres Kerja

Indikator pengukuran stres kerja menurut Robbins (2006) ialah:

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Pemimpin memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula

perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Di bawah ini beberapa pendapat para ahli di antaranya: Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah:“ segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah:“ kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.” Menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa:“kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.”

Menurut Andrew di kutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) menyatakan:“Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.”Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Lijan 2017:220) dalam buku (Lijan 2017:218) menurut Martoyo (2007) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian

balas jasa bagi employers maupun employes, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Menurut Fanny (2014:10) menemukan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat dan begitupun sebaliknya.

Sedangkan menurut J. Long dalam Widodo (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Dari beberapa definisi diatas tampak bahwa pengertian kompensasi lebih luas dari pada sekedar gaji atau upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non finansial kedalam konsep balas jasa secara keseluruhan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Kompensasi sendiri memiliki beberapa jenis menurut Veithzal Rivai (2014:358) kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial terdiri atas 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- ## 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Diantara berbagai pendapat para ahli mengenai jenis kompensasi di atas, penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial yang merupakan variabel dalam penelitian ini. Menurut Kadarisman (2012:88) menyatakan bahwa: “kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang. Kompensasi finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis dibayar oleh organisasi (Husein Umar 2008:16).

Menurut Hadari (2008:95) kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2. Dimensi Sistem Kompensasi

Terdapat beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pekerja. Gary Dessler dalam Gaol (2014:319) membagi kompensasi kedalam tiga komponen, yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Penentuan upah pegawai berdasarkan pada:
 - a. Waktu, Umumnya pekerja digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar umumnya diberikan upah (wages) menurut waktu kerja per jam atau harian. Sedangkan seorang pegawai diberikan gaji (salary) seperti para manajer, profesional, dan administratif.
 - b. Upah borongan (piecework). Upah borongan adalah bentuk kompensasi secara langsung terkait dengan jumlah produksi yang

dihasilkan oleh karyawan. Dalam makan yang lebih sederhana, piecework yang diberikan kepada karyawan dihitung dari standar satuan yang dihasilkan dalam satu jam.

2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) adalah bentuk tunjangan seperti asuransi ataupun liburan atas dana perusahaan atau organisasi. Tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Dibawah ini adalah beberapa jenis tunjangan sebagai berikut:

a. Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakayaan, uang liburan dan hari libur.

b. Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Pada umumnya perusahaan membaginya ke dalam bentuk asuransi jiwa dan perumahsakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidakmampuan.

2.1.2.3. Indikator Kompensasi

Viethzal Rivai (2009: 360-363) mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini.

1. Kompensasi langsung terdiri dari :

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja dan memenuhi target kerja sekaligus membanggakan perusahaan.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja di atas pembayaran normal.

1. Kompensasi tidak langsung salah satunya adalah Asuransi,

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Lijan Sinambela,2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan (2013:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono 2009:60).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.1.3.2. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan

organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program yaitu pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2004:516) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Stres Kerja, karena stres kerja menyebabkan karyawan merasa tertekan, tegang, yg mempengaruhi emosi dan proses berfikirnya, untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Fanny (2014:10) menyatakan bahwa kompensasi bagian dari faktor kinerja.

2. Kompensasi, karena kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat dan begitupun sebaliknya.

2.1.3.4. Dimensi Kinerja Karyawan

1. Hard Skill

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010) hard skill yaitu berorientasi mengembangkan intelligence quotient (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan intelligence quotient yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009: 4).

2. Soft Skill

Softskills adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. Soft Skills merupakan komplemen dari hardskills (IQseseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan.

2.1.3.5. Indikator Kinerja

Stephen P Robbins (2007:260) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Waktu kerja

Mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

4. Kerja sama

Menerangkan bagaimana individu membantu karyawan lainnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

5. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan masalah kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Sumatera Utara maka indikator kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan ketepatan waktu kerja bagi pegawai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Cristine julvia (2016)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Hikari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $-0,309$ dan nilai Sig $0,007 < 0,05$. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $1,199$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja khususnya di PT. Hikari berdampak terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh simultan antara variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F 60,729$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

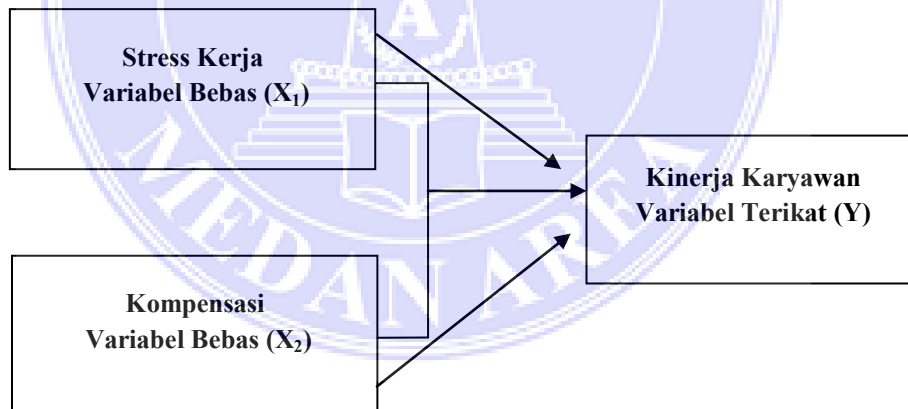
2.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh kompensasi Finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3.133 dan nilai sig $0,03 < 0,05$.</p> <p>(2) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,722 < 1,672$ dan nilai sig. $0,473 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.</p> <p>(3) Terdapat pengaruh simultan antara variabel kompensasi Finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F 6.531 dan nilai sig sebesar $0.003 < 0.05$</p>
3	Maria Graciana Yudith Tallo (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan pada perhutanan PlyWood Industry di kabupaten Kediri Jawa Timur.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh negatif dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai -7,538 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$</p> <p>(2) ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3,35 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$</p> <p>(3) ada pengaruh secara simultan antara variabel Stres kerja dan kompensasi Finansial dengan nilai F 6.810 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$</p>

Sumber : Hasil kajian penulis, 2018.

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012:89), “Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam mempekirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai”. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu: Stres kerja dan Kompensasi.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



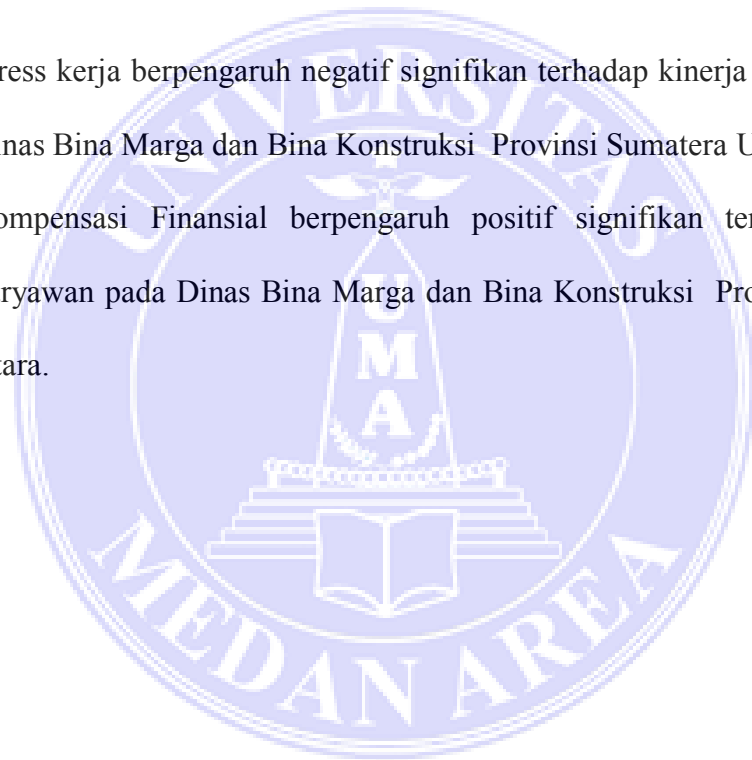
Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro 2006;48). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010:13) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2010:55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah satu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara Jalan Sakti Lubis No. 7 R Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai pada bulan Januari 2018 sampai April 2018.

Berikut waktu penelitian yang penulisan rencanakan.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pembuatan Proposal	■	■			
2	Seminar Proposal	■				
3	Pengumpulan Data		■			
4	Analisis Data		■	■		
5	Penyusunan Skripsi				■	
6	Seminar Hasil				■	
7	Sidang Meja Hijau					■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan tetap dari kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara berjumlah sebanyak 82 orang.

3.2.2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi.

Bentuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yang diambil pada bagian *Stratified Random Sampling* agar lebih memperjelas teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *Proportionade Stratified Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample (Sugiono,2010:29). Menurut Arikunto (2006:138) *stratified random sampling* merupakan sample acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak. *Proportioned stratified sampling* merupakan sample terstratifikasi dengan populasi dibagi menjadi kelompok-kelompok yang homogen, dan melalui masing-masing kelompok tersebut sampel diambil secara proporsional (Nurhayati,2008:21).

Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini melakukan perhitungan sample dengan menggunakan rumus Slovin, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif (Prasetyo,2005:136).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{n}{1 + ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dalam Penelitian ini, N = 82

$$e = 5\%$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{82}{1 + 82 \cdot (0,05^2)} = \frac{82}{1 + 82 \cdot 0,0025} = \frac{82}{1 + 0,205} = \frac{82}{1,205} = 68,04$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sample yang dapat digunakan sebanyak 68,04 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 68. Maka dengan itu, Karyawan Dinas Bina Marga dan Dinas Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang akan dijadikan sample terdapat 68 orang.

1.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:59) variable penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Table 3.2**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator Variabel	Skala
Stres Kerja (X₁)	1. Job demand	1. Tuntutan tugas	Likert
	2. Insufficient job control	2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi	
	3. Organizational system	4. Struktur Organisasi	
	4. Lack of reward	5. Kepemimpinan Organisasi	
Kompensasi Finansial (X₂)	1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah	Likert
	2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment)	5. Asuransi	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Hard Skill	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	Likert
	2. Soft Skill	3. Waktu kerja 4. Kerja sama 5. Ketepatan waktu	

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring Sugiyono (2011:23)
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar Sugiyono (2011:23)

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh penelitian dari responden atau pihak pertama. Seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang varibel dan masalah penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data yang diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah yang penulis teliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka (Library Research).

Pengumpulan data sumber tertulis meliputi literatur, buku dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan atau berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian meliputi beberapa teknik yaitu:

3. Wawancara *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini karyawan kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pernyataan yang telah disiapkan.
4. Daftar pertanyaan *Questionnaire*, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2013:48) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan.

Apabila terdapat butir pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

1. Jika probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ 0,05) maka instrument valid.
2. Jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $>$ 0,05) maka instrument tidak valid.

b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,60 (Imam Ghozali, 2007 : 41). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut pengukuran kestabilan *Cronbach's Alpha* dalam Sugiono (2010:37).

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel

5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya yakni dengan melihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *one-Sample kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

1. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal
2. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan

kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *lawannyavariance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* VIF tinggi, maka $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai potong yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Penguji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot*. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji glejser dengan melihat nilai signifikansi. Jika pada uji glejser nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu SPSS statistic v16 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut: Melihat tabel Model Summary, Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengertian dari Ghozali (2011:59) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang di *input* dalam model regresi, secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Selain itu, uji F berfungsi untuk menguji apakah model regresi yang telah dibuat baik/signifikan maupun tidak baik/non signifikan. Sebagai alat pengujian hipotesis, pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan

membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima (Ghozali, 2011:62).

3.6.3.3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:53) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen, secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Itu artinya, uji t secara parsial bertujuan membuktikan hipotesis awal tentang hubungan Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) sebagai variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$. 45

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel – variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen, berikut persamaan regresi tersebut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan

b_2 : Koefisien regresi Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

X1 : Stres Kerja

X2 : Kompensasi Finansial

e : Error (tingkat kesalahan)



KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Departemen Manajemen Universitas Medan Area, sedang menyusun sebuah karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Medan Area.

Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu bersedia mengisi kuesioner ini, data dan informasi yang bapak/ ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga. Oleh karena itu partisipasi dan ketersediaan yang Bapak/ Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

M. Reza Pratama

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (v) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

1. Divisi / Bagian :
2. Nama/inisial (boleh tidak diisi) :
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Usia : 21-30 31-40 41-50 >50
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
6. Masa Kerja :
Jabatan :

III DAFTAR PERNYATAAN

Daftar Pernyataan

1. Pernyataan Stres Kerja Sebagai Variabel Bebas (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tuntutan Tugas						
1.	Tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Tuntutan Peran						
2.	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidang karyawan					
Tuntutan antar Pribadi						
3.	Karyawan merasa resah akan persaingan antar karyawan					
Struktur Organisasi						
4.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan struktur organisasi					
Kepemimpinan Organisasi						
5.	Pemimpin memberikan gaya manajemen yang baik bagi karyawan					

2. Pernyataan Kompensasi Finansial Sebagai Variabel Bebas (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Gaji						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan dan tepat waktu					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan potensi diri saya					
Insentif						
3.	Pemberian insentif membuat saya lebih giat bekerja					
4.	Insentif yang saya terima sudah adil					
Bonus						
5.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
6.	Saya mendapatkan reward atau penghargaan atas prestasi saya					
Upah						
7.	Saya menerima upah kerja sesuai dengan beban kerja saya					
8.	Upah yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya					
Asuransi						
9.	Dengan asuransi jiwa perusahaan dapat menjamin resiko kesehatan saya					
10.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					

3. Pernyataan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
2.	Karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
Kuantitas						
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
4.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
Waktu kerja						
5.	karyawan selalu masuk ke kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai.					
6.	karyawan selalu memanfaatkan waktu dengan mengerjakan yang menjadi tugasnya.					
Kerja Sama						
7.	Kesediaan Karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.					
8.	karyawan mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain					
Ketepatan Waktu						
9.	Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan.					
10.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu					

Terima kasih atas kesediaan waktu dan perhatian yang saudara berikan untuk mengisi kuesioner ini. Atas Perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih.

Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X₁)

Jenis Kelamin	usia	Pendidikan	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	Stres Kerja
2	1	1	3	4	4	3	4	18
1	2	3	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	4	4	3	3	17
2	1	1	3	3	3	3	3	15
2	2	2	3	3	3	3	3	15
2	1	3	4	4	4	4	4	20
1	3	1	4	4	3	3	3	17
2	1	3	3	4	4	3	4	18
1	1	2	3	3	3	3	3	15
2	2	1	4	3	3	4	4	18
2	1	3	4	4	4	4	4	20
2	3	1	4	4	3	4	3	18
2	5	2	4	3	3	4	4	18
2	1	3	3	4	3	3	3	16
2	2	1	4	3	3	3	3	16
2	4	3	3	4	4	3	4	18
2	1	3	3	3	3	3	3	15
2	4	1	3	4	4	3	3	17
2	3	3	3	3	3	3	3	15
2	1	2	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	3	4	4	4	19
2	1	1	4	4	4	4	4	20
2	4	2	4	3	4	4	4	19
2	2	3	5	5	5	5	5	25
2	4	1	5	4	4	4	5	22
2	1	3	4	4	4	5	3	20
2	5	1	4	4	4	5	5	22
2	3	3	5	5	5	5	5	25
2	3	1	4	4	3	4	4	19
2	3	3	4	3	4	4	4	19
2	4	1	3	3	4	4	4	18
1	2	4	4	4	4	4	4	20
1	4	3	3	3	4	4	4	18
1	5	1	5	5	5	5	5	25
1	3	3	4	4	3	4	4	19
1	1	2	3	4	4	3	4	18

1	2	1	4	4	4	4	4	20
1	4	3	3	4	4	3	3	17
1	4	3	4	4	4	4	4	20
1	4	4	4	4	4	4	4	20
1	4	2	5	4	5	5	5	24
1	2	3	4	4	4	4	4	20
1	5	3	3	4	4	3	4	18
1	5	3	3	3	3	3	3	15
1	2	1	5	4	4	5	5	23
1	3	3	3	3	3	3	3	15
1	2	3	4	4	3	4	3	18
1	3	1	4	3	3	4	4	18
1	2	3	4	3	4	3	3	17
1	4	1	4	4	4	4	3	19
1	3	3	3	4	4	3	4	18
1	4	3	3	3	3	4	4	17
1	3	1	3	4	4	3	3	17
1	2	3	4	4	4	4	4	20
1	2	1	4	4	4	4	4	20
1	4	4	4	3	4	4	4	19
1	3	3	4	4	4	4	4	20
1	2	1	4	3	4	4	4	19
1	4	3	3	3	3	3	3	15
1	5	3	4	3	3	3	4	17
1	3	4	3	4	2	3	4	16
1	2	3	4	3	3	4	2	16
1	5	3	3	4	4	3	3	17
1	3	4	3	3	3	3	3	15
1	5	3	2	3	2	3	3	13
1	3	3	3	2	3	3	3	14
1	3	4	3	4	2	4	3	16
1	2	3	3	2	3	3	3	14

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X₂)

Jenis Kelamin	Usia	PD	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	KF10	Kompensasi Finansial
2	1	1	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
2	1	1	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	1	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
1	3	1	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
2	1	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	37
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
2	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
2	1	3	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	36
2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	1	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	28
2	4	2	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	25
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
2	1	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39
2	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
2	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
2	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

1	5	1	5	5	5	5	4	4	1	4	4	3	40
1	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	34
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	1	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	29
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
1	5	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	32
1	5	3	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	42
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
1	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
1	3	1	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
1	2	1	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
1	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	26
1	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
1	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
1	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
1	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
1	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	37

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jenis Kelamin	Usia	PD	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Kiner. Karyawan
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	1	3	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	42
1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
2	1	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
2	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
2	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	43
2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
2	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
2	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	34
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	35
2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
2	4	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
2	5	1	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42
2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
2	3	1	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37

2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
1	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	37
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
1	4	2	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4	40
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
1	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
1	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
1	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
1	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
1	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	32
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	38
1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	43
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
1	3	3	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	42
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
1	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39

Distribusi Jawaban Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Stres Kerja					Jumlah Skor
	SK 1	SK2	SK3	SK4	SK5	
1	3	4	4	3	4	18
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	4	3	4	18
9	3	3	3	3	3	15
10	5	4	4	5	5	23
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	4	3	18
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	4	4	21
15	4	4	4	4	3	19
16	3	4	4	3	4	18
17	4	4	4	4	4	20
18	3	4	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	4	3	4	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	5	22
26	4	4	4	5	3	20
27	4	4	4	5	5	22

28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	3	4	4	19
30	4	3	4	4	4	19
31	3	3	4	4	4	18
32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	4	4	4	18
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	3	4	4	19
36	3	4	4	3	4	18
37	4	4	4	4	4	20
38	3	4	4	3	3	17
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	3	4	4	3	4	18
44	3	3	3	3	3	15
45	5	4	4	5	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	3	4	3	18
48	4	3	3	4	4	18
49	4	5	4	4	4	21
50	4	4	4	4	3	19
51	3	4	4	3	4	18
52	4	4	4	4	4	20
53	3	4	4	3	3	17
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	3	4	4	4	19
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	4	4	4	19
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	4	4	5	22
61	3	4	4	3	4	18
62	4	4	4	4	4	20
63	3	4	4	3	3	17
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20

68	3	4	4	3	4	18
----	---	---	---	---	---	----

Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial (X₂)

No	Kompensasi Finansial										Jumlah Skor
	KF 1	KF 2	KF 3	KF 4	KF 5	KF 6	KF 7	KF 8	KF 9	KF10	
1	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
7	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
8	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
14	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	36
15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	28

23	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	25
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
26	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
30	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
32	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	4	4	1	4	4	3	40
35	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	29
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
41	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
42	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
43	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	32
44	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
53	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
56	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
57	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
58	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
59	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	26
60	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
61	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
64	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
67	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
68	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	37



Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan										Jumlah Skor
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK10	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
8	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
12	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
14	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46

18	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	34
22	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
23	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	35
24	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
26	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
27	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42
28	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
29	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
41	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
48	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
49	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
52	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
53	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
56	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
59	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	38
60	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	43
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
62	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
68	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39



1. UJI VALIDITAS

a. UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA (X₁)

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	Total Stres Kerja
SK1	Pearson Correlation	1	.431**	.535**	.798**	.623**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
SK2	Pearson Correlation	.431**	1	.542**	.428**	.466**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
SK3	Pearson Correlation	.535**	.542**	1	.500**	.597**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
SK4	Pearson Correlation	.798**	.428**	.500**	1	.651**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
SK5	Pearson Correlation	.623**	.466**	.597**	.651**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Total Stres Kerja	Pearson Correlation	.845**	.706**	.791**	.842**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

b. UJI VALIDITAS KOMPENSASI FINANSIAL (X₂)

Correlations

		KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	KF10	Total Kompensasi Finansial
KF1	Pearson Correlation	1	.690**	.529**	.597**	.492**	.489**	.023	.149	.186	.206	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.853	.226	.128	.092	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF2	Pearson Correlation	.690**	1	.574**	.518**	.594**	.687**	.226	.236	.350**	.455**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.063	.053	.003	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF3	Pearson Correlation	.529**	.574**	1	.646**	.466**	.396**	.153	.020	.189	.096	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.213	.874	.123	.438	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF4	Pearson Correlation	.597**	.518**	.646**	1	.381**	.276*	.158	.152	.203	.035	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.023	.197	.216	.097	.777	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF5	Pearson Correlation	.492**	.594**	.466**	.381**	1	.638**	.300*	.180	.413**	.288*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.013	.141	.000	.017	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF6	Pearson Correlation	.489**	.687**	.396**	.276*	.638**	1	.569**	.524**	.637**	.731**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.023	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF7	Pearson Correlation	.023	.226	.153	.158	.300*	.569**	1	.581**	.585**	.637**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.853	.063	.213	.197	.013	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF8	Pearson Correlation	.149	.236	.020	.152	.180	.524**	.581**	1	.749**	.728**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.226	.053	.874	.216	.141	.000	.000		.000	.000	.000

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF9	Pearson Correlation	.186	.350**	.189	.203	.413**	.637**	.585**	.749**	1	.818**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.128	.003	.123	.097	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KF10	Pearson Correlation	.206	.455**	.096	.035	.288*	.731**	.637**	.728**	.818**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.438	.777	.017	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total Kompensasi Finansial	Pearson Correlation	.633**	.774**	.594**	.567**	.695**	.867**	.621**	.623**	.753**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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



c. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.464**	.341**	.297*	.524**	.386**	.457**	.579**	-.103	-.113	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.014	.000	.001	.000	.000	.404	.357	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK2	Pearson Correlation	.464**	1	.766**	.567**	.413**	.085	.557**	.360**	-.204	.007	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.492	.000	.003	.095	.954	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK3	Pearson Correlation	.341**	.766**	1	.440**	.539**	-.077	.363**	.259*	-.067	.114	.586**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.531	.002	.033	.585	.356	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK4	Pearson Correlation	.297*	.567**	.440**	1	.280*	.304*	.515**	.470**	-.252*	-.201	.507**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000		.021	.012	.000	.000	.038	.100	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK5	Pearson Correlation	.524**	.413**	.539**	.280*	1	.245*	.324**	.304*	-.188	-.097	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021		.044	.007	.012	.124	.432	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK6	Pearson Correlation	.386**	.085	-.077	.304*	.245*	1	.194	.275*	-.005	-.067	.462**
	Sig. (2-tailed)	.001	.492	.531	.012	.044		.113	.023	.970	.586	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK7	Pearson Correlation	.457**	.557**	.363**	.515**	.324**	.194	1	.434**	-.103	-.108	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.007	.113		.000	.404	.382	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK8	Pearson Correlation	.579**	.360**	.259*	.470**	.304*	.275*	.434**	1	-.103	-.117	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.033	.000	.012	.023	.000		.402	.341	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

KK9	Pearson Correlation	-.103	-.204	-.067	-.252*	-.188	-.005	-.103	-.103	1	.818**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.404	.095	.585	.038	.124	.970	.404	.402		.000	.004
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KK10	Pearson Correlation	-.113	.007	.114	-.201	-.097	-.067	-.108	-.117	.818**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.357	.954	.356	.100	.432	.586	.382	.341	.000		.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.651**	.617**	.586**	.507**	.571**	.462**	.557**	.587**	.347**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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



2. UJI REABILITAS

a. Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

b. Uji Reabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

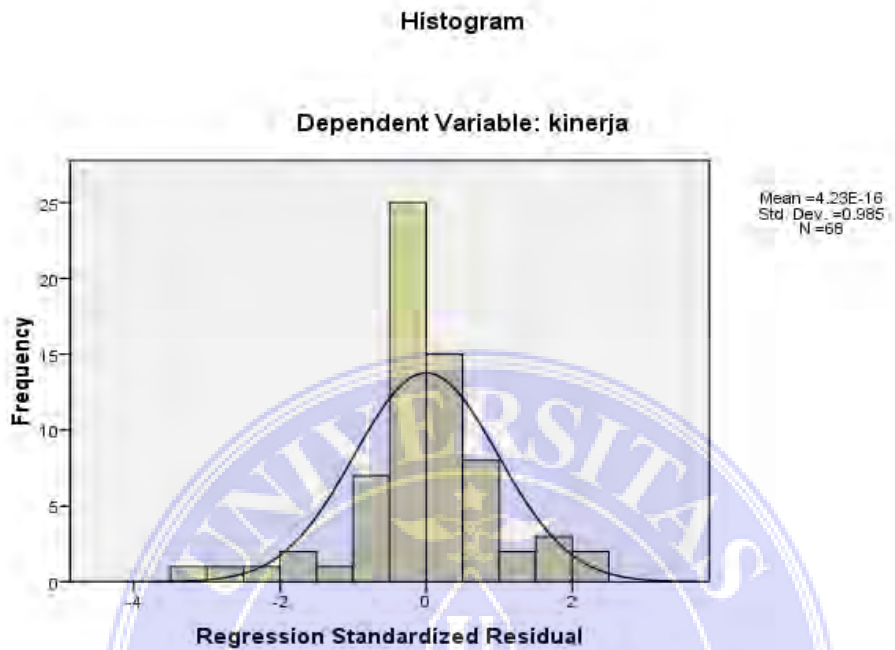
c. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	10

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

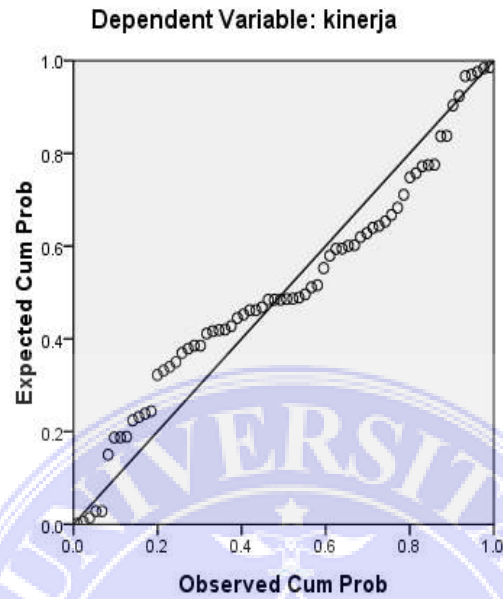


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72603287
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.095
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolonieritas

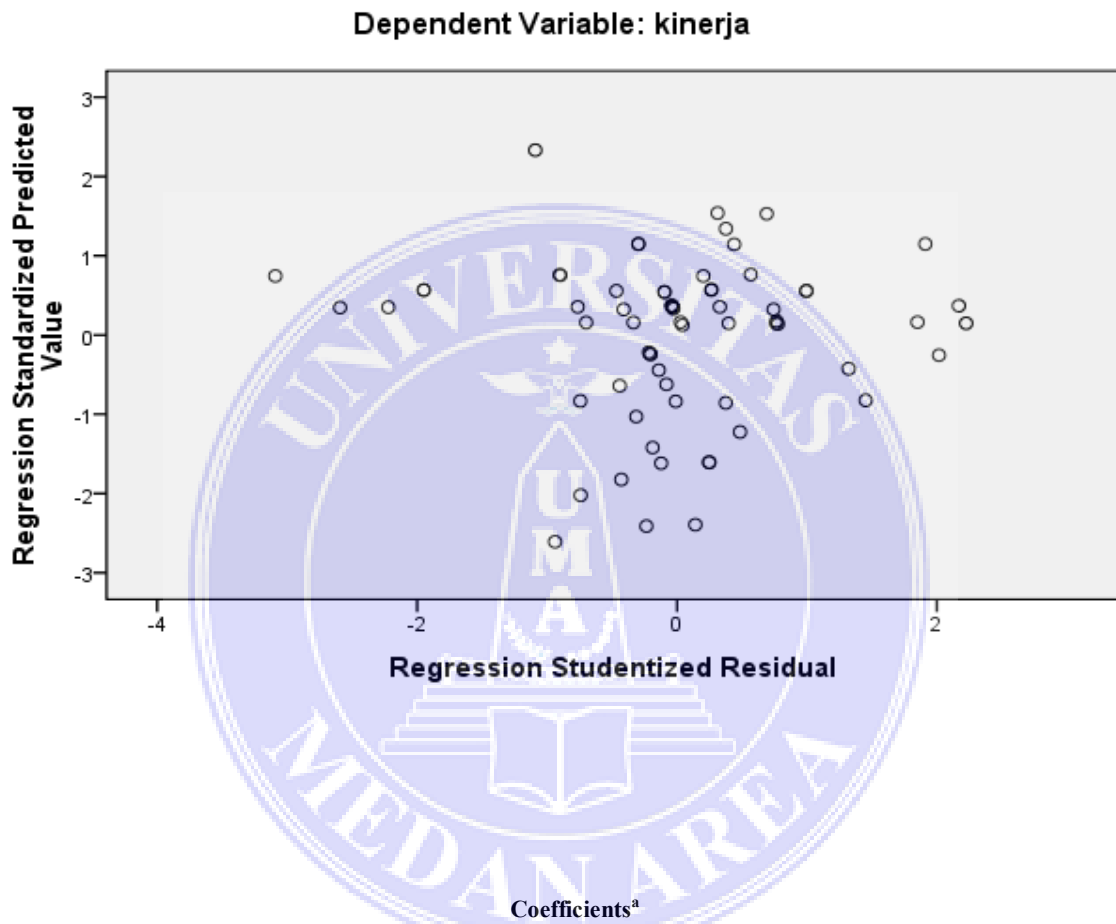
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	33.102	3.587		9.229	.000		
	Stres Kerja (X ₁)	-.004	.127	-.004	-.032	.974	.995	1.005
	Kompensasi finansial (X ₂)	.177	.067	.312	2.641	.010	.995	1.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.704	2.549		-.276	.783
Stres Kerja (X_1)	-.013	.091	-.018	-.148	.883
Kompensasi finansial (X_2)	.074	.048	.189	1.549	.126

a. Dependent Variable: abs_res

4. UJI HIPOTESIS

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.098	.070	2.76765

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X_2), Stres Kerja (X_1)

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.797	2	26.899	3.512	.036 ^a
	Residual	497.894	65	7.660		
	Total	551.691	67			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi finansial (X_2), Stres Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.102	3.587		9.229	.000
	Stres Kerja (X_1)	-.004	.127	-.004	-.032	.974
	Kompensasi finansial (X_2)	.177	.067	.312	2.641	.010

a. Dependent Variable: Total kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS 16.0 (Maret, 2018)