



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FANDI AKHMAD

NIM. 500009483

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip dan dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kupang, Desember 2015
Yang Menyatakan



Fandi Akhmad
NIM. 500009483

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG

Fandi Akhmad

fandiakhmad45@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh baik parsial maupun simultan stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dan indikator apa saja dari stres kerja, motivasi dan kompensasi yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan media kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden yang merupakan karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, motivasi dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Indikator stres kerja yang perlu mendapat perhatian CV. Auto Nusa Abadi Kupang antara lain instruksi pimpinan membuat tidak nyaman bekerja, tidak betah, pekerjaan semakin berat, beban kerja memaksa harus kerja lembur dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja yang kurang harmonis. Indikator motivasi yang perlu mendapat perhatian CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang perlu ditingkatkan adalah persepsi bahwa bekerja disini membuat dihargai dalam pergaulan di masyarakat, persepsi mendapat penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja, persepsi memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan di perusahaan ini dan persepsi mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik. Indikator kompensasi yang perlu mendapat perhatian CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah apakah gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja dan sudah adil, apakah gaji yang diberikan perusahaan sudah menjamin kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya dan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis gaji dan bonus yang diterima karyawan sudah terasa adil dan wajar.

Kata Kunci : stres kerja, motivasi, kompensasi, kinerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF JOB STRESS, MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG

Fandi Akhmad

fandiakhmad45@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This research aims to determine whether there is either partially or simultaneously effect of job stress, motivation and compensation to the performance and any indicator of job stress, motivation and compensation that needs attention to improve employee performance of CV. Auto Nusa Abadi Kupang. This research used a survey method using questionnaires. The number of samples in this research were 68 respondents who are working in CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Data analysis is using multiple linear regression analysis. The results from study showed that job stress, motivation and compensation significantly affects employees performance in CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Job stress has negative impact meanwhile motivation and compensation has positive impact on employees performance at CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Job stress indicators that need attention CV. Auto Nusa Abadi Kupang are instruction from the leader that sometimes makes the employees feel uncomfortable while working, can't endure with this job, the job that getting heavy, workload that forced them to work overtime and poor relationships with co-workers, supervisor, or staff. Motivation indicators that need attention CV. Auto Nusa Abadi Kupang are perception that working here make them getting appreciation in their community, perception about get accolades from supervisor or co-worker for their achievement, perception about having an opportunity to developed their skills and ability in this company and perception about having good skills and ability that can guide and directing the other employees to work well. Compensation indicators that need attention CV. Auto Nusa Abadi Kupang are whether the salary and bonus had appropriate and fair, whether the salary that had given by the company already assure the survival of the employees and their family and when its compared with the other similar company, the salary and bonus that received by the employees was felt fair and reasonable.

Keywords: job stress, motivation, compensation, employees performance

LEMBAR PERSEJUTUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi
Kupang.

Penyusun TAPM : Fandi Akhmad

NIM : 500009483

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Senin, 15 Februari 2016

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Frans Gana, M.Si.

NIP.19600614 198702 1 001

Pembimbing II



Dr. Zainur Hidayah, S.Pi.,M.M.

NIP. 19690313 200501 1 001

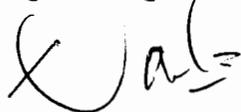
Penguji Ahli



Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc.

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



Suciani, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Penyusun TAPM : Fandi Akhmad
 NIM : 500009483
 Program Studi : Magister Manajemen
 Nama : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi
 Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi
 Kupang.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Sabtu/ 16 Januari 2016
 Waktu : 16.00-17.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
 Drs. Ribut Alam Malau, M.Si.

Penguji Ahli
 Prof. Dr. Ir. H.Hapzi Ali, M.M.

Pembimbing 1
 Dr. Frans Gana, M.Si.

Pembimbing II
 Dr. Zainur Hidayah, S.Pi.,M.M.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen.

Penelitian ini dibuat dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang” sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari Program Magister Manajemen Universitas Terbuka. Dalam penyelesaian Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM), penulis banyak mendapat bantuan bimbingan, arahan, saran dan kritik serta semangat dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Frans Gana, M.Si. dan Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M. sebagai pembimbing I dan pembimbing II serta Bapak Prof. Dr. Ir. H.Hapzi Ali, M.M. selaku penguji ahli dalam sidang yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk membimbing saya menyelesaikan TAPM ini.
2. Bapak dan Ibu pengurus Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka baik di pusat dan di UPBJJ Kupang yang telah membantu terselenggaranya perkuliahan.
3. Manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebagai locus penelitian.
4. Istri dan putri saya, Dewi Kurnia dan Ameera yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan TAPM ini.
5. Teman-teman satu angkatan pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UPBJJ Kupang 2014.1

Penulis memahami akan kelemahan dan keterbatasan di dalam penulisan TAPM. Kritik dan saran positif akan berguna bagi penyempurnaan.

Kupang, November 2015

Penulis

Riwayat Hidup

Nama : Fandi Akhmad
NIM : 500009483
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Bantul, 7 April 1984

Riwayat Pendidikan :

1. Lulus SD di SD Muhammadiyah Karang Ploso Bantul Tahun 1996
2. Lulus SMP di SLTP Negeri 9 Yogyakarta Tahun 1999
3. Lulus SMA di SLTA Negeri 8 Yogyakarta Tahun 2002
4. Lulus D-IV di Sekolah Tinggi Ilmu Statistik Jakarta Tahun 2007

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 2008-2011 sebagai Staf Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik di BPS Kabupaten Rote Ndao
2. Tahun 2011-2012 sebagai Staf Bidang Statistik Sosial di BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Tahun 2012-2015 sebagai Kepala Seksi Statistik Sosial di BPS Kota Kupang
4. Tahun 2015-sekarang sebagai Kepala Seksi Neraca Wilayah dan Analisis di BPS Kota Kupang



DAFTAR ISI

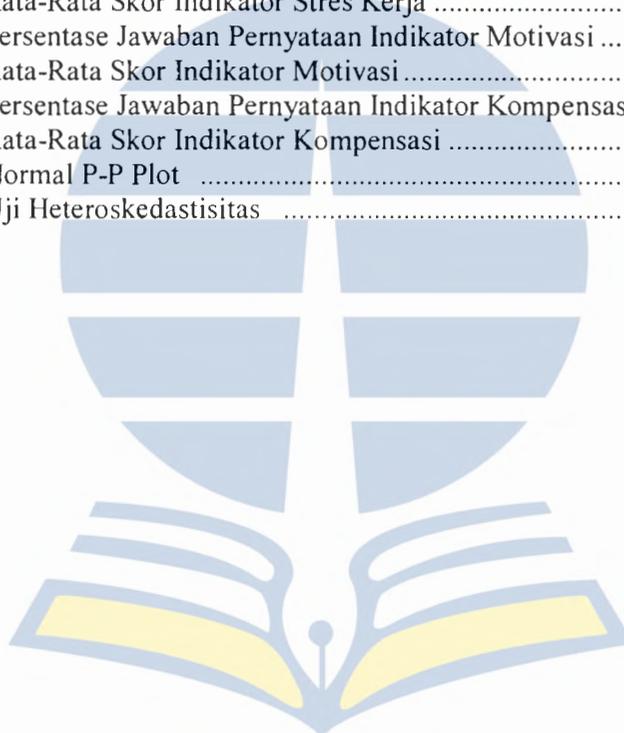
	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata pengantar	v
Riwayat Hidup	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja	10
a. Definisi Kinerja	10
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja	12
d. Indikator Pengukuran Kinerja	13
2. Stres Kerja	15
a. Definisi Stres Kerja	15
b. Sumber Stres Kerja	16
c. Gejala Stres Kerja	17
d. Indikator Stres Kerja	18
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Teori - Teori Motivasi	21
c. Peran Motivasi	25
d. Indikator Motivasi	25
4. Kompensasi	27

a. Definisi Kompensasi	27
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	28
c. Jenis Kompensasi	30
d. Indikator Kompensasi	31
B. Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Antar Variabel	31
C. Kerangka Berpikir Penelitian.....	33
D. Operasionalisasi Variabel	34
E. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel	37
C. Instrumen Penelitian	38
D. Prosedur Pengumpulan Data	39
E. Metode Analisis Data	39
1. Rumusan perhitungan indeks variabel penelitian.....	39
2. Model regresi linear berganda	40
3. Uji Asumsi Klasik	40
4. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Perusahaan	43
1. Sejarah Singkat Perusahaan	43
2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
3. Uraian Jabatan dan Uraian Tugas	47
4. Aspek Kegiatan CV. Auto Nusa Abadi Kupang	57
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
C. Gambaran Umum Responden	62
1. Responden Menurut Jenis Kelamin	63
2. Responden Menurut Usia.....	64
3. Responden Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	64
4. Responden Menurut Masa Kerja	65
5. Responden Menurut Unit Kerja	66
D. Pengukuran Indeks Indikator Dalam Variabel Penelitian	66
1. Kinerja	66
2. Stres Kerja.....	69
3. Motivasi	73
4. Kompensasi	76
E. Pengujian Asumsi Klasik	80

1. Uji Normalitas	80
2. Uji Multikolinieritas.....	81
3. Uji Heteroskedastisitas	81
F. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Uji Hipotesis	82
1. Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja	83
2. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja	84
3. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja	84
4. Pengaruh Simultan Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Uji F)	85
5. Koefisien Determinasi	86
G. Pembahasan Hasil Penelitian	86
1. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	87
2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	89
3. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	92
4. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	94
H. Implikasi dan Keterbatasan Hasil Penelitian	95
1. Implikasi Penelitian	95
2. Keterbatasan Hasil Penelitian	97
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 99
A. Simpulan	99
B. Saran	101
 DAFTAR PUSTAKA	 103
 DAFTAR LAMPIRAN	 107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Rekap Absensi Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (%) Tahun 2015.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Auto Nusa Abadi Kupang	46
Gambar 4.2 Rata-Rata Skor Indikator Kinerja	69
Gambar 4.3 Persentase Jawaban Pernyataan Indikator Stres Kerja.....	71
Gambar 4.4 Rata-Rata Skor Indikator Stres Kerja	72
Gambar 4.5 Persentase Jawaban Pernyataan Indikator Motivasi	75
Gambar 4.6 Rata-Rata Skor Indikator Motivasi	76
Gambar 4.7 Persentase Jawaban Pernyataan Indikator Kompensasi.....	78
Gambar 4.8 Rata-Rata Skor Indikator Kompensasi	79
Gambar 4.9 Normal P-P Plot	80
Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas	82



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Penjualan Mobil Merk Toyota CV. Auto Nusa Abadi Kupang Tahun 2010-2014	5
Tabel 1.2 Data Rekap Absensi Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (%)	5
Tabel 2.1 Faktor Motivator dan Higienes Herzberg	24
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Antar Variabel	32
Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Stres kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja .	34
Tabel 4.1 Data Unit Kerja dan Jumlah Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.	45
Tabel 4.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja	59
Tabel 4.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas Motivasi	60
Tabel 4.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas Kompensasi	61
Tabel 4.5 Analisis Validitas dan Reliabilitas Kinerja	62
Tabel 4.6 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	63
Tabel 4.7 Data Responden Menurut Usia.....	64
Tabel 4.8 Data Responden Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan.....	64
Tabel 4.9 Data Responden Menurut Masa Kerja.....	65
Tabel 4.10 Data Responden Menurut Unit Kerja.....	66
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja	67
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Stres Kerja	69
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi	73
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.16 Uji Parsial Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	83
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F)	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang memegang peranan sangat penting karena memberikan kontribusi sangat dominan dalam kinerja suatu perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah ketika suatu perusahaan mengalami penurunan produksi atau penurunan penjualan, evaluasi pertama yang dilakukan adalah kinerja karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen.

Sekarang ini, dealer penjualan mobil, penjualan suku cadang dan reparasi tumbuh dan berkembang dengan pesat. Di Indonesia produsen mobil asal Jepang Toyota berhasil membukukan penjualan unit mobil paling besar dan menguasai pangsa pasar di Indonesia (Herman, 2015). CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah dealer kendaraan roda empat merk Toyota di Kota Kupang yang didirikan pada tanggal 27 September 1997 dan merupakan dealer mobil pertama yang beroperasi di Kota Kupang. CV. Auto Nusa Abadi Kupang melihat potensi kebutuhan mobil di Kota Kupang cukup tinggi sehingga menggandeng merk ternama Toyota yang sudah terbukti kualitasnya di pasaran Indonesia. Fasilitas yang dimiliki oleh CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah fasilitas 3S yaitu *Sales*, *Service* dan *Spare Part* yang akan menjamin kenyamanan konsumen terhadap kemudahan pembelian dan perawatan mobil. Saat ini, CV. Auto Nusa Abadi Kupang memiliki 68 karyawan

yang terbagi dalam tiga bagian yaitu bagian penjualan, bagian servis dan bagian administrasi keuangan.

Di Kota Kupang terdapat enam dealer kendaraan roda empat. CV. Auto Nusa Abadi Kupang merupakan dealer dengan penjualan unit tertinggi. Merk terkenal Toyota merupakan daya tarik konsumen karena harga purna jual yang masih tinggi dan kemudahan dalam mendapatkan suku cadangnya. Pemilihan locus CV. Auto Nusa Abadi Kupang diharapkan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis dalam memecahkan permasalahan penurunan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan kerja yang dialami karyawan seperti akan diberhentikan bila target penjualan tidak tercapai dan persaingan kerja yang tinggi akan berpotensi menimbulkan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan yang disebut stres. Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa saja yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins 2006:375). Stres yang timbul biasanya terjadi karena beban kerja yang terlalu tinggi atau ada tekanan baik dari lingkungan internal perusahaan maupun dari lingkungan eksternal. Stres yang dialami oleh karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja mereka (Robbins dalam Muthiah, 2012:42).

Menurut Margiati dalam Wibowo (2014:10) penyebab stres adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Selain itu faktor-faktor penyebab stres kerja lainnya antara lain konflik peran antara karyawan dengan perusahaan, frustrasi,

hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik. Hal ini dapat menurunkan kinerja para karyawan yang tentunya dapat menghambat pencapaian tujuan dari organisasi.

Selain stres kerja, kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh faktor motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang penting terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dan memenuhi target. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Menurut pendapat Edward E. Lawler III dan Christopher G. Worley (2006:04) bahwa pegawai tidak datang bekerja secara sukarela sehingga mereka perlu dimotivasi untuk bekerja, belajar, menunjukkan efisiensi dan menerima perubahan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2007:105). Motivasi karyawan bila dikelola dengan baik akan menjadi motor penggerak perilaku individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Steers dalam Kusmiyanti (2008:5) prestasi kerja seseorang merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: kemampuan, perangai, minat; kejelasan, dan penerimaan atas kejelasan seorang pekerja; tingkat motivasi.

Semua perusahaan menginginkan karyawannya menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu metode yang dilakukan oleh CV. Auto Nusa Abadi Kupang

adalah mengembangkan program pendidikan dan pengembangan karier karyawan. Salah satu sasarnya adalah meningkatkan pengetahuan karyawan agar lebih menjiwai posisinya dalam perusahaan melalui program apel pagi dan *meeting* bersama yang diikuti oleh semua karyawan dari direktur sampai *office boy*. Dalam aplikasi program-program tersebut, ternyata tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sama.

Karyawan bekerja menjual tenaga, pikiran serta waktu yang mereka miliki kepada perusahaan tempat mereka bekerja untuk mengharapkan imbalan atau kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010, 114-118). Jadi melalui kompensasi, karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan, kinerja serta dapat meningkatkan kebutuhan hidup mereka.

Menurut Mondy (2005:442) bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus/komisi, asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Selain itu ada kompensasi non finansial seperti pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja, supervisi kompetensi, kondisi kerja yang mendukung serta pembagian kerja.

Seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik untuk dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan unit mobil merk Toyota. Berdasarkan data

penjualan dalam Tabel 1.1, terlihat bahwa dari periode Januari 2015 sampai Agustus 2015 realiasi penjualan CV. Auto Nusa Abadi Kupang menunjukkan tren yang menurun.

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Penjualan Mobil Merk Toyota CV. Auto Nusa Abadi Kupang Tahun 2010-2015

Data Penjualan	2010	2011	2012	2013	2014
Target (Unit)	718	712	719	720	708
Realisasi (%)	93%	92%	94%	91%	83%
Realisasi (Miliar Rp)	143,6	142,4	143,8	144	141,6

Sumber: CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Tren realisasi penjualan unit mobil merk Toyota berdasarkan Tabel 1.1 yang terjadi pada periode 2010-2014 memperlihatkan tren penurunan realisasi penjualan. Realisasi penjualan paling tinggi sebesar 94% terjadi pada tahun 2012 dan secara keseluruhan pada periode tersebut tidak ada yang mencapai target penjualan. Informasi tentang penyebab penurunan kinerja karyawan juga didapat dari karyawan bagian HRD (*Human Resources Development*) melalui rekap absensi kehadiran karyawan dimana persentase tingkat ketidakhadiran karyawan dalam periode Bulan Januari-Agustus 2015 menunjukkan tren yang meningkat.

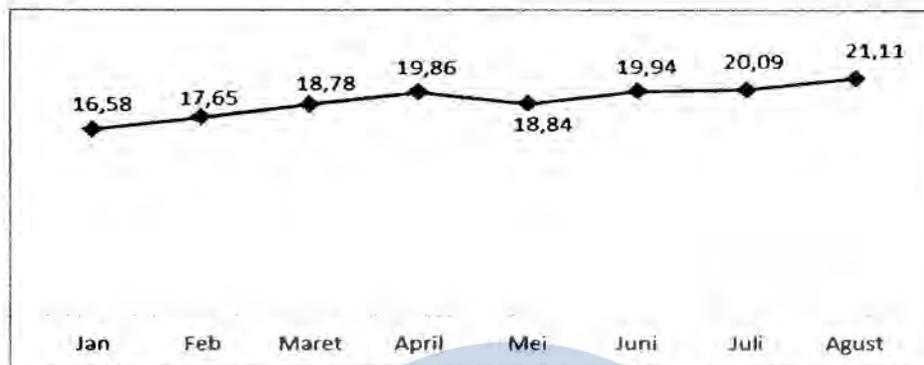
Tabel 1.2 Data Rekap Absensi Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang Tahun 2015 (%)

Data	Tahun 2015							
	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agust
Persentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan tanpa berita(%)	16,58	17,65	18,78	19,86	18,84	19,94	20,09	21,11

Sumber: CV. Auto Nusa Abadi Kupang

Dalam Tabel 1.2 ini terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan tanpa berita pada Bulan Januari sebesar 16,58% atau 11 orang. Pada Bulan Agustus 2015 persentase ketidakhadiran karyawan karena

sakit, izin dan tanpa berita meningkat menjadi 21,11% atau 14 orang. Artinya dengan persentase ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi tersebut, secara langsung dapat mempengaruhi kinerja operasional CV. Auto Nusa Abadi kupang.



Sumber: CV. Auto Nusa Abadi Kupang (diolah)

Gambar 1.1 Data Rekap Absensi Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (%) Bulan Januari-Agustus Tahun 2015

Untuk lebih mudah memahami permasalahan penurunan kinerja di CV. Auto Nusa Abadi Kupang maka ditampilkan dalam bentuk grafik pada Gambar 1.1. Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa persentase ketidakhadiran menunjukkan tren meningkat pada periode Januari-Agustus 2015. Permasalahan dalam grafik tersebut kemungkinan karena karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang menghadapi kondisi kerja dengan waktu yang telah ditetapkan dituntut untuk memenuhi target yang tinggi terhadap penjualan dan pengurusan administrasi. Karyawan yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dengan waktu terbatas kemungkinan akan terserang stres kerja dan penurunan motivasi sehingga berdampak buruk terhadap kinerjanya. Kemungkinan lainnya adalah faktor kompensasi kerja yang diterima ternyata tidak memenuhi ekspektasi yang diharapkan karyawan sehingga kinerja yang dicapai menunjukkan penurunan.

B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran di atas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini berupa adanya penurunan kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Penurunan kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain stres kerja, motivasi dan kompensasi. Melihat latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana cara meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang?
2. Bagaimana cara meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang?
3. Bagaimana cara meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang?
4. Bagaimana cara meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang?
5. Indikator stres kerja, motivasi dan kompensasi apa saja yang perlu mendapat perhatian sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang?

C. Tujuan Penelitian

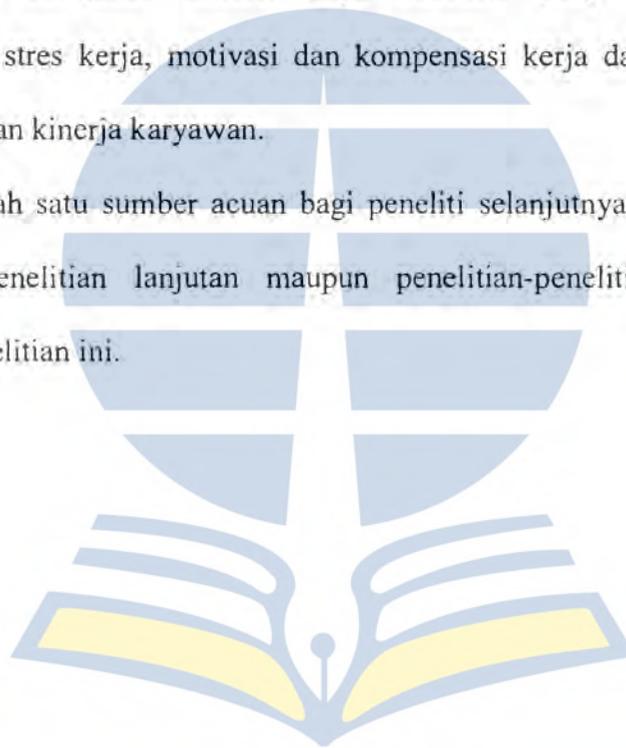
Berdasarkan rumusan masalah, maka secara rinci tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis informasi sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang melalui pembuktian secara empiris.
2. Untuk menganalisis informasi sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang melalui pembuktian secara empiris.
3. Untuk menganalisis informasi sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang melalui pembuktian secara empiris.
4. Untuk menganalisis informasi sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang melalui pembuktian secara empiris.
5. Untuk mengetahui indikator stres kerja, motivasi dan kompensasi apa saja yang perlu mendapat perhatian sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberi sumbangan positif yang berguna bagi beberapa pihak, misalnya :

1. Sebagai masukan bagi organisasi perusahaan untuk membuat kebijakan tentang pengukuran kinerja karyawan secara objektif sesuai dengan keadaan dan karakteristik organisasinya.
2. Sebagai masukan bagi manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang dalam menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang berkaitan dengan manajemen stres kerja, motivasi dan kompensasi kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai salah satu sumber acuan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian-penelitian lanjutan maupun penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Fenomena yang sering terjadi adalah ketika suatu perusahaan mengalami penurunan produksi atau penurunan penjualan, evaluasi pertama yang dilakukan adalah kinerja karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan suatu perusahaan akan berhasil atau gagal.

a. Definisi Kinerja

Kinerja menurut pendapat Vroom dalam Luthans (2006 : 279) adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *"level of performance"*. Dan biasanya orang yang mempunyai level performa tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperforma rendah. Terkait dengan kinerja, Ivancevich (2007:243) mengatakan sebagai berikut:

"From strategic and competitive advantage perspective it is important to integrate employee performance with organizational performance goal. A group of employee who perform in a manner that does not help the firm accomplish its goals is incongntuent with short-or long-term survival".

Dari pendapat Ivancevich tersebut di atas dapat ditinjau dari perspektif strategis dan keunggulan kompetitif, maka integrasi antara kinerja individu

memegang peranan yang besar dalam mempengaruhi pencapaian tujuan atau kinerja organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja juga didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerja tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardi dan Russell dalam Iswanto, 2014:56).

Kinerja menurut Prawirosentono (2008:1) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja bukan hanya sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses itu berlangsung (Wibowo, 2007:75).

Berdasarkan definisi di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen. Kinerja juga dikatakan sebagai hasil kerja yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dimana waktunya telah ditetapkan sebelumnya atau selama periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu kinerja adalah pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ivancevich dkk.(2007:144) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: kapasitas berkinerja berhubungan dengan seberapa baik ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan; kesempatan untuk berkinerja; kemauan untuk berkinerja yang berhubungan dengan sejauh mana individu bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik.

Berbeda dengan Ivancevich dkk. (2007:144), Wibowo (2007:76) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh individu dan organisasi. Faktor individu tersebut yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kompetensinya. Faktor dari segi organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan, kompensasi dan memotivasi karyawan melalui pelatihan, mentoring dan konseling.

Ahli lain seperti Robbins dalam Muthiah (2012:42) mengatakan stres terhadap pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan kerja secara langsung. Sullivan dan Bhagat (1992:354) mengatakan kinerja dan stres kerja mempunyai hubungan terbalik dimana bila stres kerja tinggi akan menimbulkan kinerja karyawan rendah.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai proses mengukur tingkat kontribusi kinerja karyawan yang mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan perkerjaan kepada organisasinya. Penilaian kinerja bertujuan sebagai alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi kerja karyawan atau menilai

pelaksanaan pekerjaan sebelumnya dan untuk mengembangkan serta memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

Menurut Siagian (2007:225) beberapa parameter untuk menilai kinerja yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan termasuk pula berbagai kelemahan dan kekurangan;
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang dan kriteria yang ditetapkan diterapkan secara obyektif;
- 3) Hasil penilaian yang bersifat positif yaitu menjadi dorongan kuat bagi pegawai untuk lebih berprestasi dimasa mendatang dan berpeluang untuk meningkatkan karir sedangkan penilaian bersifat negatif untuk mengetahui kelemahan pegawai tersebut sehingga dapat mengambil berbagai langkah untuk mengatasi hal tersebut. Jika mendapat penilaian yang tidak obyektif, yang bersangkutan dapat mengajukan keberatannya guna memperoleh kebenarannya;
- 4) Penilaian secara berkala dan terdokumentasi dengan baik dalam arsip dan tidak boleh hilang;
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja selalu menjadi bahan pertimbangan pada setiap keputusan organisasi.

d. Indikator Pengukuran Kinerja

Miner (dalam Kusmiyanti, 2008:22) menetapkan indikator pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar yaitu:

- 1) Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai. Adapun unsur-unsur kualitas kerja pegawai meliputi: pemahaman dan penguasaan tugas; kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas; kemampuan dalam menemukan dan memecahkan masalah; ketelitian dalam pelaksanaan tugas; efisien waktu, tenaga dan biaya dalam melaksanakan tugas; ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas; inisiatif; sikap terhadap tugas; kemampuan dalam bekerja sendiri; tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas; kepemimpinan; kecakapan dalam menggunakan peralatan kerja; dan kemampuan dalam memperbaiki peralatan yang mengalami kerusakan;
- 2) Berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai. Adapun unsur-unsur kuantitas kerja pegawai meliputi: kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan; dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan.
- 3) Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Adapun unsur-unsur kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain meliputi: kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain di luar kelompok kerjanya; kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan; dan kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan menyelesaikan masalah; tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; kemampuan bekerja sama dengan atasan dan karyawan lain; disiplin menaati prosedur dan jadwal kerja; bersedia menerima sanksi bila melanggar dan memiliki ide dan kreativitas dalam bekerja. Indikator ini dipilih berdasarkan Teori Miner (dalam Kusmiyanti, 2008:22) yang menetapkan

indikator pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar yaitu: karakteristik kualitas kerja pegawai; kuantitas kerja pegawai dan kemampuan kerjasama pegawai. Tambahan indikator berasal dari teori dari ahli lain seperti Mondy, Mitchael, Matias and Jackson, Dessler dalam Julita (2009) yaitu: kemampuan disiplin menyelesaikan tugas tepat waktu; kemampuan kecepatan menyelesaikan tugas; pemahaman dan pengetahuan tentang pekerjaan serta kualitas kerja karyawan. Alasan menggunakan indikator ini adalah indikator tersebut sudah digunakan dan teruji secara validitas dan reliabilitas dalam penelitian Kusmiyanti (2008) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Akademi Ilmu Pemasarakatan)”.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa saja yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins 2006:375). Sedangkan menurut Handoko (2010 : 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan kondisi seseorang.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2011:157). Menurut ahli lain, stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan kerja yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya

terancam (Anoraga, 2011:108). Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Gibson dkk (dalam Martini dan Fadli, 2010:74) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor.

Beberapa aspek penting yang perlu disoroti dalam stres kerja (Azzaniar, 2011:12), yaitu: stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Stres kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu serta memerlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

b. Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Menurut Igor (dalam Muthiah, 2012: 21) stres kerja disebabkan oleh: tekanan dari pimpinan, rekan dan klien kerja; ketidakcocokan dengan pekerjaan; perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban; pekerjaan berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang; beban kerja yang berlebih dan faktor-faktor yang diterapkan karyawan sendiri seperti target dan harapan

yang tidak realistis, adanya kritikan dari pihak lain dan kurangnya dukungan dari diri sendiri.

Hal berbeda mengenai sumber stres kerja dikemukakan oleh Cary Cooper (dalam Azzaniar, 2011:13) yaitu: kondisi kerja meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line-hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*); ambiguitas dalam berperan seperti karyawan yang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas; hubungan interpersonal yang tidak harmonis antara teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga; perkembangan karier yang tidak jelas dapat menimbulkan karyawan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres; struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas pegawai dan hubungan antara pekerjaan dan rumah dimana dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

c. Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja menurut Robbins (dalam Azzaniar, 2011:18) dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu:

- 1) Gejala fisiologikal seperti: sakit perut, detak jantung meningkat dan sesak nafas, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan serangan jantung;

- 2) Gejala psikologikal seperti: kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan;
- 3) Gejala perilaku seperti: meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok, melakukan sabotase dalam pekerjaan, makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri, tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun, gelisah dan mengalami gangguan tidur, berbicara cepat.

Lain halnya menurut Margiati dalam Wibowo (2014:10) bahwa gejala stres kerja adalah: bekerja melewati batas kemampuan; keterlambatan masuk kerja yang sering; ketidakhadiran pekerjaan; kesulitan membuat keputusan; kesalahan yang sembrono; kelalaian menyelesaikan pekerjaan; lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri; kesulitan berhubungan dengan orang lain; kerisauan tentang kesalahan yang dibuat dan menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pencernaan.

d. Indikator Stres Kerja

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah berdasarkan pendapat Igor (dalam Muthiah, 2012:21). Indikator tersebut adalah: tekanan dari pimpinan, rekan dan klien kerja; ketidakcocokan dengan pekerjaan; perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban; pekerjaan berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang; beban kerja yang berlebih dan faktor-faktor yang diterapkan karyawan sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis.

adanya kritik dari pihak lain dan kurangnya dukungan dari diri sendiri dan keluarga.

Indikator berdasarkan pendapat Igor (dalam Muthiah, 2012:21) dipakai karena stres kerja yang timbul akibat tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda sehingga memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan, beban kerja yang tinggi, konflik dan masalah pribadi karyawan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu karyawan merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir, kondisi fisik karyawan dan yang terakhir kinerja yang terganggu. Alasan menggunakan indikator ini adalah indikator tersebut sudah digunakan dan teruji secara validitas dan reliabilitas dalam penelitian Muthiah (2012) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya)".

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Steers, Porter, Bigley (dalam Lestari, 2009:8) mengatakan motivasi merupakan konsep dalam psikologi yang telah menjadi bahan diskusi selama kurang lebih satu abad, istilah motivasi diambil dari bahasa latin "*movere*" yang berarti bergerak. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan

suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

T.R. Mitchell dalam Robbins (2006:213) mengatakan motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya ke arah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif (Luthans, 2006:270). Ahli lain menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2007:105).

Kesimpulan dari berbagai definisi motivasi di atas adalah bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Potensi tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja individu bila dapat mengembangkannya sebagai suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan

frekuensi dan intensitas keterlibatannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja yang dilakukannya.

b. Teori – Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan Maslow

Teori Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan suatu hierarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan. Pada saat kebutuhan pada tingkatan lebih rendah kurang lebih terpenuhi, maka muncullah kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi dan menuntut pemuasan. Hierarki kebutuhan manusia menurut Teori Maslow dalam Winardi (2007:12) adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit; kebutuhan keamanan dan keselamatan; kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta; kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain dan kebutuhan memenuhi aktualisasi diri dengan memaksimalkan kemampuan, ketrampilan dan potensi diri.

Teori Maslow bermanfaat untuk menjelaskan mekanisme motivasi. Pada umumnya organisasi perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan fisiologis dengan gaji yang cukup kepada karyawannya. Menurut Maslow dalam Julita (2009:34), bahwa perilaku atau tindakan masing-masing perorangan pada saat-saat tertentu ditentukan oleh kebutuhan yang paling dominan. Setiap pimpinan atau manajer yang ingin memotivasi setiap pegawainya dituntut memahami tingkat kebutuhan yang lebih berpengaruh dari pegawainya. Dapat dikatakan bahwa hierarki kebutuhan Maslow ini tidak dimaksudkan sebagai kerangka yang dapat

dipergunakan untuk menilai tingkat kebutuhan karyawan melainkan lebih merupakan ramalan tingkah laku karyawan.

Kelemahan teori Maslow dalam Julita (2009:33) yang pertama adalah menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat-tingkat tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkannya tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus, seperti lapar-makan-lapar lagi-makan lagi dan seterusnya. Kedua walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya, karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatannya saja.

2) Teori ERG Aldefer

Aldefer dalam (Ivancevich,dkk, 2007:150) sependapat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu tersusun secara hierarki yang terdiri dari: eksistensi yaitu kebutuhan terpuaskan oleh faktor makanan, udara, gaji dan kondisi kerja: keterkaitan yaitu kebutuhan terpuaskan oleh adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti dan pertumbuhan yaitu kebutuhan terpuaskan oleh seorang individu yang menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Perbedaan Teori Maslow dengan teori ERG Aldefer yaitu dalam hal bagaimana individu bergerak pada kelompok-kelompok yang berbeda. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang belum terpenuhi lebih banyak berperan dan tingkat kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi tidak didorong sehingga kebutuhan yang predomnan tersebut terpuaskan. Oleh karena itu seseorang akan meningkatkan hierarki kebutuhan yang lebih tinggi hanya bila tingkat kebutuhan rendahnya telah terpuaskan.

Teori ERG Aldefer juga memiliki perbedaan dengan Maslow bahwa sebagai tambahan pada proses peningkatan kepuasan yang dikemukakan Maslow bahwa penurunan prestasi mungkin saja terjadi. Penyebab penurunan prestasi adalah frustrasi yang terus menerus dalam upaya mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan dimana kebutuhan keterkaitan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi yang utama. kekuatan motivasi yang utama menyebabkan individu mengarahkan kembali upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

3) Teori Motif Sosial McClelland

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi, kelompok pertemanan dan kekuasaan. Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi McClelland menemukan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri individu dari orang lain berdasar hasrat individu untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penelitian dan pengalaman memang menunjukkan bahwa setiap orang ingin berpengaruh terhadap orang lain dengan siapa individu melakukan interaksi.

4) Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg dalam Robbins(2006:218) mengemukakan. teori dua faktor motivasi, yang menyatakan bahwa terdapat dua macam situasi yang mempengaruhi individu terhadap pekerjaannya, yaitu faktor motivator dan faktor

higienes. Faktor motivator adalah faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja, sehingga mendorong orang untuk berperilaku tertentu dan memotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga memberikan kepuasan kerja padanya. Faktor higienes atau faktor *dissatisfiers* adalah yang menjadi penyebab seseorang untuk tidak melakukan sesuatu, dengan anggapan bahwa apabila dilakukan hal tersebut, yang bersangkutan akan menghadapi ketidakpuasan. Teori Dua Faktor Herzberg dirangkum pada gambar berikut ini:

Tabel 2.1 Faktor Motivator dan Higienes Herzberg

FAKTOR MOTIVATOR	FAKTOR HIGIENES
Kesempatan berprestasi	Kebijakan dan Administrasi
Kesempatan memperoleh pengakuan	Supervisi
Kemajuan	Hubungan dengan supervisi
Pekerjaan itu sendiri	Hubungan dengan bawahan
Peningkatan personal	Penggajian
Tanggung jawab	Keamanan pekerjaan
	Kehidupan personal
	Kondisi kerja
	Status

Sumber: "How do you motivate employees?" by F. Herzberg dalam Robbins (2006:219).

5) Teori X dan Y

Douglas McGregor dalam Robbins (2006: 216) mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain ditandai dengan teori Y. Teori X dengan asumsi bahwa pegawai tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan dipaksa agar berprestasi. Menurut Teori X, untuk memotivasi dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya pegawai mau bekerja secara sungguh-sungguh. Teori Y dengan asumsi bahwa

pegawai menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri. Menurut Teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi pegawai, kerja sama dan keterikatan pada keputusan.

c. Peran Motivasi

Menurut Hellriegel, dkk (dalam Teguh, 2009:30) peranan motivasi yang utama adalah:

- 1) Merangsang individu agar turut serta dengan perusahaan dan tetap berada disana;
- 2) Memastikan bahwa para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban;
- 3) Disamping kinerja puncak, perusahaan yang menghadapi masalah baru memerlukan perilaku kreatif dan inovatif dari karyawan mereka.

d. Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Internal, terdiri dari: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; melaksanakan tugas dengan target yang jelas; memiliki tujuan yang jelas dan menantang; ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; memiliki rasa senang dalam bekerja; selalu berusaha mengungguli orang lain; diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi Eksternal, terdiri dari: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; senang memperoleh pujian dari apa yang

dikerjakannya; bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berbeda dengan Maslow, indikator motivasi berdasarkan Teori Kebutuhan Maslow dalam Winardi (2007:45) yang terdiri dari: gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup; gaji yang diterima bisa ditabung; mendapat rasa aman; pekerjaan menjadi kebanggaan dalam lingkungan kerja dan bermasyarakat; pekerjaan menunjang dalam kehidupan sosial; peningkatan status dalam masyarakat dan pekerjaan menjadi sarana meningkatkan kemampuan diri. Lain lagi dengan Teori Motif Sosial McClelland yang mengatakan bahwa indikator motivasi terdiri atas hubungan afiliasi, mempunyai kemampuan mempengaruhi karyawan lain dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Jadi indikator motivasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah kombinasi dari teori-teori di atas, yaitu: gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup; mendapat rasa aman; pekerjaan menjadi kebanggaan dalam lingkungan kerja dan bermasyarakat; mendapat penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja; pekerjaan menjadi sarana meningkatkan kemampuan diri; hubungan afiliasi; mempunyai kemampuan mempengaruhi karyawan lain dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Alasan menggunakan indikator ini adalah indikator tersebut sudah digunakan dan teruji secara validitas dan reliabilitas dalam penelitian Teguh (2009) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Teknisi Pemegang Lisensi PT. GMF Aeroasia Denpasar".

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Kompensasi perlu dibedakan dengan upah dan gaji karena konsep kompensasi berbeda dengan konsep upah dan gaji. Upah dan gaji merupakan bentuk kongkret atas pemberian kompensasi. Secara lebih jelasnya kompensasi bukan hanya berupa upah dan gaji tetapi ada hal-hal lainnya.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2009:365).

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan kepegawaian (Simamora, 2008:442). Ahli lain mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010:156).

Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2007:124) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lain halnya dengan Sedarmayanti (2009:23) yang mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Di samping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memang sangat tinggi, tetapi apabila disiplin kerja pegawai tidak ditegakkan maka kinerja yang baik tidak mungkin akan tercapai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010:114-118).

Menurut Davis dan Werther dalam (Mangkuprawira, 2007:125), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal adalah jaminan bahwa pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja, sedangkan keadilan internal adalah jaminan bahwa permintaan posisi yang lebih tinggi dan orang yang lebih berkualifikasi dalam perusahaan akan diberi bayaran yang lebih tinggi.

Sedarmayanti (2009:24) mengemukakan tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja;

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan;

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan pegawai;

Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh pegawai yang bermutu;

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

5) Pengendalian biaya;

Sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

6) Memenuhi peraturan.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

c. Jenis Kompensasi

Kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang, sebagaimana dikemukakan oleh Sofyandi (2008,159-160) yang mengategorikan kompensasi ke dalam dua golongan, yaitu:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Pembayaran kompensasi langsung didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu, contoh: upah/gaji, insentif/bonus.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung, contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.

d. Indikator Kompensasi

Indikator yang dipakai untuk mengukur kompensasi dapat mempengaruhi kinerja adalah berdasarkan pendapat Nawawi (2005:316) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan: beban kerja karyawan; asas keadilan dan kewajaran; kebutuhan hidup; nilai pasar tenaga kerja; besarnya tanggung jawab dalam pekerjaan; pengorbanan yang dilakukan dalam bekerja dan perbandingan dengan perusahaan lain. Alasan menggunakan indikator ini adalah sudah sering dipakai dalam penelitian terdahulu dan dapat menggambarkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Alasan menggunakan indikator ini adalah indikator tersebut sudah digunakan dan teruji secara validitas dan reliabilitas dalam penelitian Muthiah (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya)”.

B. Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Antar Variabel

Untuk mempermudah menganalisis variabel dalam penelitian ini maka dibuat peta pemikiran yang menampilkan penelitian terdahulu terhadap variabel stres kerja, motivasi dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Antar Variabel

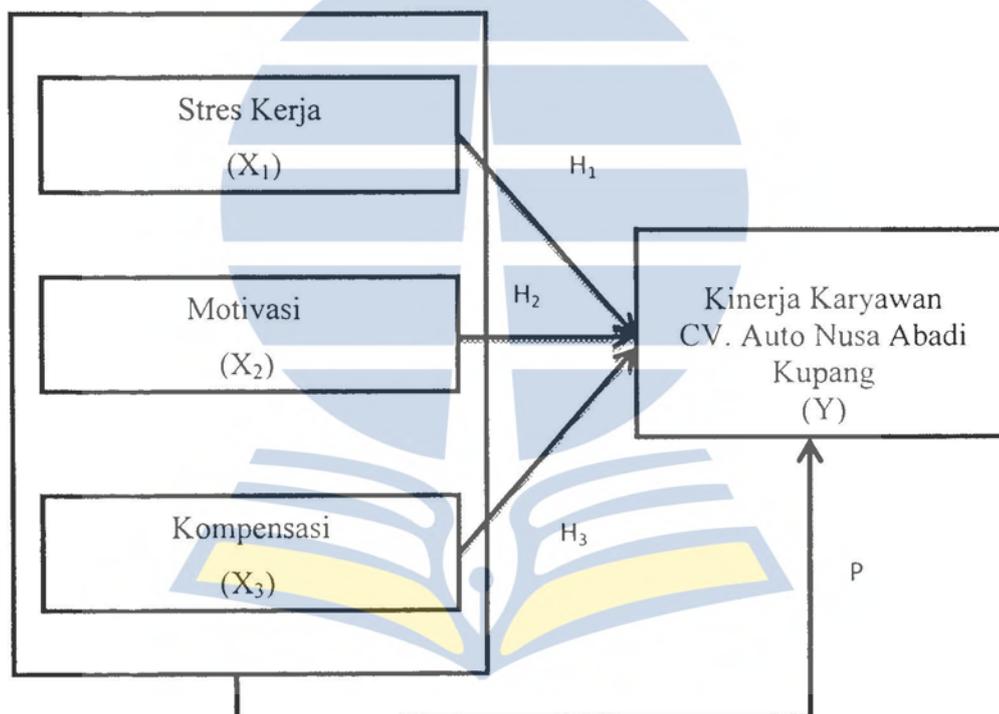
Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh stres kerja terhadap kinerja	Robbins dalam (Muthiah, 2012:42)	Stres terhadap pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan kerja secara langsung
	Mohzan, Faizan, <i>et al</i> (2011)	Stres kerja menjadi hambatan besar terhadap efektifitas kinerja karyawan
	Abdillah dan Wadji (2011:9)	Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali
Pengaruh motivasi terhadap kinerja	T.R Michcell dalam Sedarmayanti (2009:51)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah berbanding lurus.
	Steers dalam Kusmiyanti (2008:5)	Salah satu komponen pendukung prestasi kerja adalah tingkat motivasi
	Kusmiyanti (2008: 137)	Variabel motivasi mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Akademi Ilmu Pemasarakatan
Pengaruh Kompensaasi terhadap kinerja	Lawler dalam Simamora (2008:547)	Perbedaan jumlah kompensasi yang diterima berpengaruh langsung terhadap kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan
	Handoko (2010:114-118).	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sangat tinggi.
	Abdillah dan Wadji (2011:9)	Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali

Lanjutan Tabel 2.2

Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja	Sumaraw (2013:7)	Stres kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BCA KCU Manado

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

C. Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan gambar :

- H_1 , H_2 , dan H_3 menunjukkan hubungan parsial variabel (X) terhadap (Y)
- P menunjukkan hubungan simultan variabel (X) terhadap (Y)

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dibuat sebagai acuan untuk mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel penelitian.

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Stres kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

Varabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2011:157)	Intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja berlebih, target dan harapan yang tidak realistis, konflik dalam perusahaan, masalah keluarga (Igor dalam Muthiah, 2012)	Ordinal
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajiban demi meraih tujuan dan sasaran organisasi (Siagian, 2007:105)	<ul style="list-style-type: none"> Gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup, mendapat rasa aman, pekerjaan menjadi kebanggaan dalam lingkungan kerja dan bermasyarakat, mendapat penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, pekerjaan menjadi sarana meningkatkan kemampuan diri. (Teori Kebutuhan Maslow dalam Winardi,2007) Hubungan afiliasi, mempunyai kemampuan mempengaruhi karyawan lain, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Teori Motif Sosial McClelland dalam Winardi,2007). 	Ordinal

Lanjutan Tabel 2.2

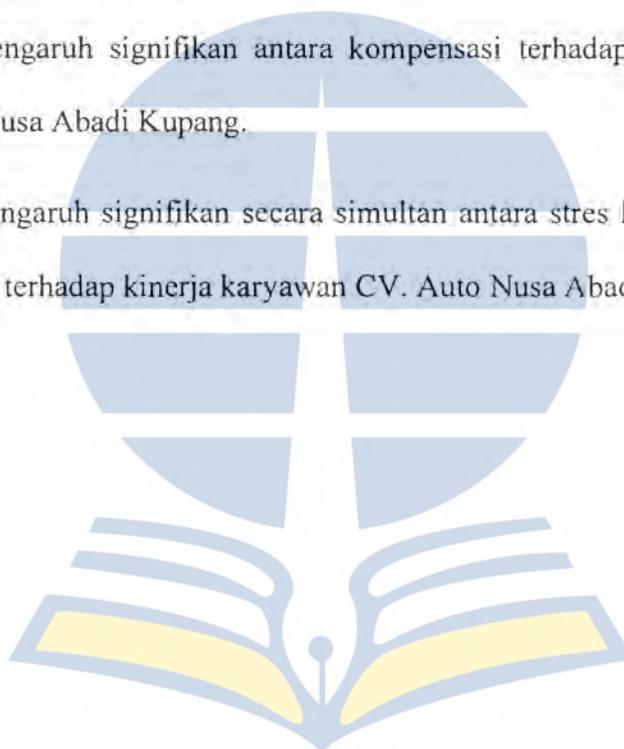
Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora, 2004:442)	Kesesuaian kompensasi dengan: beban kerja, asas keadilan dan kewajaran, kebutuhan hidup, nilai pasar tenaga kerja, tanggung jawab, perbandingan dengan perusahaan lain, pengorbanan (Nawawi, 2005).	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:157)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan disiplin menyelesaikan tugas tepat waktu, kemampuan kecepatan menyelesaikan tugas, pemahaman dan pengetahuan tentang pekerjaan (Mondy, Mitchael, Matias and Jackson, Dessler dalam Julita (2009). • Kualitas kerja karyawan, kemampuan menyelesaikan masalah, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kemampuan bekerja sama dengan atasan dan karyawan lain, disiplin menaati prosedur dan jadwal kerja, bersedia menerima sanksi bila melanggar, memiliki ide dan kreativitas dalam bekerja (Miner dalam Kusmiyanti, 2008) 	Ordinal

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dalam penelitian ini, maka hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mendapatkan hubungan korelasi antar variabel penelitian yang digambarkan dari hasil survei dengan metode pengambilan sampel dari suatu populasi lalu melakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan kepada karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Penelitian ini bersifat campuran deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan mendeskripsikan rata-rata skor indikator dan melakukan survei dengan menerapkan kajian hubungan korelasi antara stres kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian sensus (Arikunto, 2006:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang berjumlah 68 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau sensus dengan mengambil sampel semua populasi yaitu seluruh karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang berjumlah 68 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang bersifat tertutup. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan kategori jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Dalam penelitian ini skala likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju	diberi skor	5
S	Setuju	diberi skor	4
KS	Kurang Setuju	diberi skor	3
TS	Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Kuesioner penelitian yang memuat variabel penelitian stres kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja akan diuji terlebih dahulu supaya memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji instrumen penelitian meliputi:

1. Uji Validitas

Uji ini untuk mengukur relevansi pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabel penelitian. Menurut Kaplan dan Saccuzo dalam (Muthiah, 2012:60) suatu pertanyaan dikatakan valid bila nilai koefisien validitasnya lebih atau sama dengan 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini untuk mengukur kehandalan pertanyaan tersebut sebagai alat ukur dalam penelitian. Menurut Kaplan dan Saccuzo dalam (Muthiah, 2012:61) suatu pertanyaan dikatakan reliabel bila nilai koefisien alfa cronbach lebih dari 0,7.

Uji validitas dan uji reliabilitas ini mengambil sampel sebanyak 30 orang dari karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dan diolah menggunakan software SPSS 16.0.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Observasi langsung ke lokasi CV. Auto Nusa Abadi Kupang untuk melihat kondisi perusahaan dan karyawan.
2. Kuesioner yaitu berupa kumpulan pertanyaan dan pernyataan tertutup yang harus diisi oleh karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.
3. Studi kepustakaan dengan mengumpulkan data tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian baik melalui buku, internet dan media lainnya.

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengolahan data melalui software SPSS 16.0. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Rumusan perhitungan indeks variabel penelitian

Melakukan perhitungan total skor skala likert pada setiap indikator variabel penelitian kemudian mengambil rata-rata skor setiap indikator variabel untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Model regresi linier berganda

Dalam penelitian ini, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Kompensasi

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil analisis regresi linier harus memenuhi kriteria *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)* sehingga perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan melihat grafik Q-Q Plot. Apabila data residual berada disekitar garis lurus melintang di grafik Q-Q Plot maka asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji model regresi linier apakah ada korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas akan terjadi bila nilai *tolerance* < 0.10 atau nilai *variance inflation factor* > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi linier yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi bila pada grafik plot terjadi titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan dengan melakukan:

a. Uji t

Uji t dilakukan apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis yang akan diuji dengan uji t adalah:

H_0 = Variabel Stres kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (Y).

H_1 = Variabel Stres kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (Y).

Pengujian hipotesis ini dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} $\alpha = 0.05$ dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 = diterima jika $t_{tabel} \alpha = 0.05 \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} \alpha = 0.05$

H_0 = ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel} \alpha = 0.05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 0.05$

b. Uji F

Uji F dilakukan apakah koefisien regresi variabel independen (X) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis yang akan diuji dengan uji F adalah:

H_0 = Variabel Stres kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (Y).

H_1 = Variabel Stres kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang (Y).

Pengujian hipotesis ini dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} $\alpha = 0.05$ dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel} \alpha = 0.05$

H_0 = ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel} \alpha = 0.05$

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Auto Nusa Abadi berdiri pada tahun 1997. Perusahaan ini bergerak di bidang dealer kendaraan roda empat merk Toyota di Kota Kupang. CV. Auto Nusa Abadi yang merupakan dealer mobil pertama yang beroperasi di Kota Kupang diresmikan oleh Gubernur Herman Musakabe pada tahun 1997 berlokasi di Jalan Timor Raya No. 78 Kelurahan Pasir Panjang, Kecamatan Kota Lama, Kota Kupang. Sebelum adanya CV. Auto Nusa Abadi, masyarakat Kota Kupang harus membeli sendiri mobil dari Pulau Jawa dan memerlukan waktu yang lebih lama serta biaya yang lebih besar terkait dengan waktu dan biaya pengiriman melalui kapal laut. Pada saat-saat pertama beroperasi mobil yang dijual kebanyakan adalah jenis minibus dan truk. Saat ini jenis mobil yang dijual sudah beragam dari *citycar*, *SUV*, minibus, truk sampai *4WD* sudah dapat dibeli di CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

CV. Auto Nusa Abadi melayani jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang merk Toyota di Kota Kupang. Seiring berjalannya waktu, CV. Auto Nusa Abadi telah berkembang dan saat ini mempunyai 68 karyawan dan terbagi dalam tiga bagian yaitu: bagian penjualan, bagian servis dan bagian administrasi keuangan serta dikepalai oleh seorang direktur. Pada saat ini CV Auto Nusa Abadi merupakan perusahaan dealer dengan pangsa pasar terbesar di Kota Kupang walaupun pada awalnya wilayah pemasaran PT CV Auto Nusa

Abadi hanya mencakup Pulau Timor. Namun saat ini wilayah pemasaran PT CV Auto Nusa Abadi telah mencakup seluruh wilayah di Provinsi Nusa Tenggara Timur bahkan sampai mengekspor mobil ke Negara Timor Leste. Selain itu proses pembelian unit mobil bisa dilakukan secara tunai dan kredit dengan proses yang cepat dan dilayani dengan baik. Harga puna jual mobil merk Toyota juga masih bagus dan tertinggi bila dibandingkan dengan merk lain yang ada di Kota Kupang.

CV. Auto Nusa Abadi memiliki visi menjadi dealer mobil terbaik dan terhandal di Kota Kupang. Untuk mewujudkan visi tersebut perusahaan membuat misi, yaitu: secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik, mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan, memperkuat kolaborasi dengan produsen, dealer utama dan dealer-dealer melalui komunikasi dan kerjasama yang lebih baik serta mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek seperti pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembagian tugas yang jelas. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya saling tumpang tindih dalam melaksanakan tugas karyawan. Oleh karena itu, perlu diusahakan terciptanya suatu tim kerja yang kompak, saling membantu dan saling menunjang satu sama

lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 4.1 Data Unit Kerja dan Jumlah Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan (orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1.	Direktur	1	-	1
2.	Penjualan	17	4	21
	Salesman	14	0	14
	Salespart	1	1	2
	Administrasi Sales	3	0	3
	Counter	0	3	3
3.	Servis	26	1	27
	Service Advisor	7	1	8
	Foreman	4	0	3
	Mekanik	15	0	15
4.	Administrasi Keuangan	13	6	19
	Keuangan	3	1	4
	Pembukuan	0	4	4
	Umum	10	1	11
	Total	57	11	68

Sumber: CV. Auto Nusa Abadi Kupang

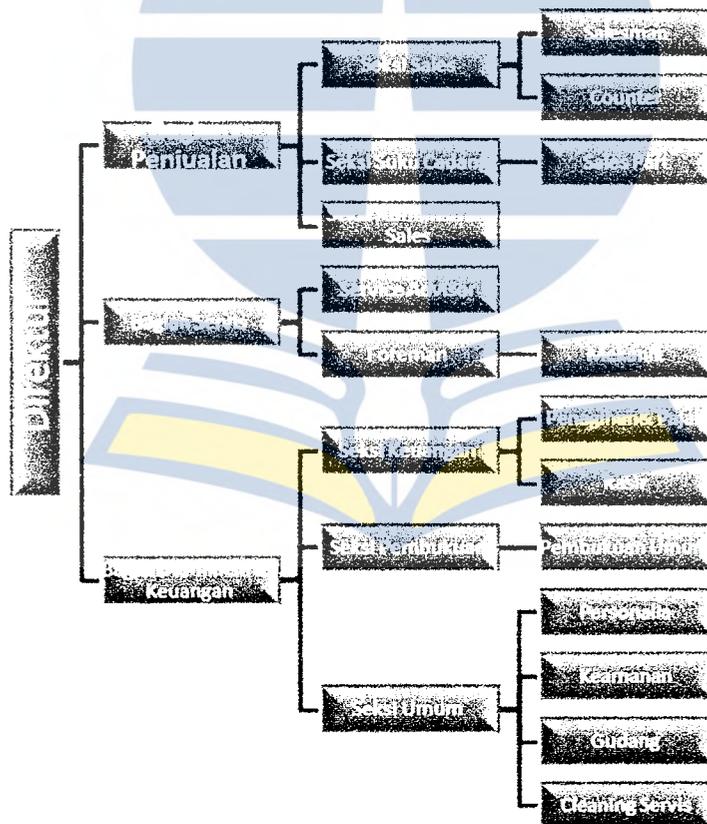
CV. Auto Nusa Abadi Kupang menggunakan struktur organisasi yang berbentuk simple atau sederhana dengan berdasarkan lini produksi. Direktur dalam menjalankan tugas atau dalam mengelola perusahaan dibantu oleh pejabat lini dan staf. Pejabat lini ini terdiri dari Manajer Bagian Penjualan, Manajer Bagian Servis dan Manajer Bagian Administrasi Keuangan. Di samping itu, tiap-tiap bagian dipecah lagi menjadi seksi yang lebih kecil seperti :

a. Bagian Penjualan terdiri dari tiga seksi, yaitu :

- 1) Seksi Sales Mobil Toyota
- 2) Seksi Suku Cadang Mobil Toyota

- 3) Seksi Administrasi Sales Mobil Toyota
- b. Bagian Servis terdiri dari tiga seksi, yaitu:
- 1) Seksi *Service Advisor*
 - 2) Seksi *Technical Leader*
 - 3) Seksi *Foreman*
- c. Bagian Administrasi Keuangan terdiri dari tiga seksi, yaitu:
- 1) Seksi Keuangan
 - 2) Seksi Pembukuan
 - 3) Seksi Umum

Berikut struktur organisasi perusahaan CV. Auto Nusa Abadi Kupang :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Auto Nusa Abadi Kupang

3. Uraian Jabatan dan Uraian Tugas

Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi CV. Auto Nusa Abadi Kupang dapat dilihat pada skema berikut ini:

a. Direktur

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengelola dan memantau pelaksanaan operasi cabang yang meliputi penjualan unit, *spare part*, servis, administrasi, dan keuangan, serta mengelola pelanggan.
- 2) Mencapai target yang telah ditetapkan.
- 3) Melakukan pengembangan relasi bisnis yang sudah ada, dan mengembangkan bisnis baru.

b. Manajer Bagian Penjualan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Bertanggung jawab untuk *delivery* kendaraan yang telah dijual kepada pelanggan.
- 2) Memantau hasil kerja salesman, dan menyiapkan suatu petunjuk (*guidance*) sebagai solusi terhadap masalah yang sering dihadapi.
- 3) Melakukan supervisi dan koordinasi antara salesman dan *counter* untuk mencapai target penjualan.

c. Salesman

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- 2) Memelihara dan melayani pelanggan, dan mengembangkan bisnis baru pada kesempatan mendatang.

- 3) Memelihara aktivitas kunjungan harian termasuk pengisian angket penjualan.
- 4) Menyediakan pelayanan purna jual seperti penyelesaian dokumen-dokumen (STNK, BPKB, dll).
- 5) Melakukan *prospecting*, baik melalui kunjungan langsung ke calon pelanggan atau melalui telepon.
- 6) Menunjukkan sifat ramah, sopan santun, dan menarik dalam penawaran dan negosiasi, penutupan penjualan, penyerahan kendaraan, serta pelayanan purna jual.
- 7) Memberikan informasi yang cukup mengenai keadaan di luar perusahaan termasuk pasar, harga, dan pesaing.
- 8) Mencatat dan melaporkan semua keluhan pelanggan atas kendaraan yang telah dibeli.

d. Sales Counter

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- 2) Memelihara dan melayani pelanggan, dan mengembangkan bisnis baru pada kesempatan mendatang.
- 3) Memelihara aktivitas kunjungan harian termasuk pengisian angket penjualan.
- 4) Menyediakan pelayanan purna jual seperti penyelesaian dokumen-dokumen (STNK, BPKB, dll)

e. Sales Part

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mencapai target penjualan *spare parts* yang telah ditetapkan.
- 2) Memelihara dan melayani pelanggan, dan mengembangkan bisnis baru pada kesempatan mendatang.
- 3) Memelihara aktivitas kunjungan harian termasuk pengisian angket penjualan.

f. Manajer Bagian Servis

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Menciptakan promosi bisnis servis dan pengembangan organisasi servis.
- 2) Membuat rencana kerja dan target tahunan.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi aktivitas dan pencapaian target serta efisiensi *stock*.
- 4) Laporan performa bengkel *customer relation* (mengunjungi *customer fleet user*, dll).
- 5) Kolaborasi dengan bagian lain (sales, parts, dan administrasi).
- 6) Menangani keluhan (komplain) dan meningkatkan CS.
- 7) Mengevaluasi pekerjaan, memberikan masukan dan *training* untuk staf bengkel.
- 8) Mengelola *personel* bengkel.
- 9) Memelihara lingkungan, memberikan masukan untuk *problem* teknis dan menginformasikan TI ke seluruh *service personel*.

g. Service Advisor

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Memelihara hubungan dengan pelanggan.
- 2) Perjanjian, penerimaan, menuliskan repair order, memonitor progres pekerjaan, *final check*, penjelasan saat penerimaan, *follow up*.
- 3) Proses dokumen.
- 4) Menjawab pertanyaan pelanggan, menangani komplain, dan sebagai konsultan masalah teknis.
- 5) Menyimpan file informasi pelanggan.
- 6) Melaksanakan aktivitas meningkatkan pelanggan untuk servis selanjutnya.

h. Partman

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Penerimaan barang, penyimpanan barang dan pengeluaran barang.
- 2) Menerima dokumen barang.
- 3) Menerima barang secara fisik.
- 4) Memeriksa barang yang diterima.
- 5) Perencanaan lokasi barang.
- 6) Sistem penomoran lokasi.
- 7) Pengawasan penyimpanan barang (*Location Control*).
- 8) Mengambil barang dari lokasi dan barang yang diambil.
- 9) Menyerahkan/mengirim barang kepada pembeli.

i. Controller

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengatur pembagian kerja kepada teknisi/mekanik.

- 2) Mencatat/menginput jam mulai dan jam selesai teknisi.
- 3) Mengalihkan pekerjaan teknisi ke pekerjaan lain apabila terjadi *job stopage*.
- 4) Menyimpan file pembagian kerja teknisi/mechanik.

j. Foreman

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengembangkan dan menganalisis Perintah Kerja Bengkel (PKB) dari *Service Advisor* untuk mendistribusikan pekerjaan kepada mekanik.
- 2) Mengawasi kerja mekanik sesuai PKB dan *flate rate* yang ditetapkan.
- 3) Membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi mekanik, dengan menjelaskan cara *trouble shooting*.
- 4) Membuat laporan berkala mengenai *job return*, masalah yang dihadapi untuk diserahkan pada atasan.
- 5) Memeriksa hasil kerja mekanik sesuai dengan PKB.
- 6) Menjelaskan pada pelanggan tentang kondisi kendaraan yang sedang diperbaiki.
- 7) Melakukan *test drive* terhadap kendaraan yang telah selesai diperbaiki.

k. Mekanik

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengerjakan perbaikan/perawatan kendaraan sesuai perintah yang ada pada PKB, sesuai dengan standar pengerjaan dan standar yang berlaku.
- 2) Mencatat pekerjaan yang dilakukan di kolom PKB dan mencatat waktu kerja (waktu mulai dan waktu penyelesaian pekerjaan) pada kertas kerja atau *check sheet* yang berlaku untuk menentukan *flate rate*.

- 3) Menginformasikan kerusakan yang ditemukan di luar PKB pada *Foreman* untuk ditindaklanjuti.
- 4) Memeriksa ulang hasil kerjanya dan menyerahkan PKB yang telah diisi *foreman* untuk diperiksa.
- 5) Memelihara (menjaga kebersihan dan kelengkapan) peralatan kerja, menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerjanya.

l. Kepala Bagian Administrasi Keuangan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan administrasi.
- 2) Mengatur administrasi stok barang dan gudang (PDC).
- 3) Mengatur masalah keuangan dan pembayaran gaji para karyawan.
- 4) Merencanakan dana promosi.
- 5) Mengadakan peralatan kantor.
- 6) Mengadakan pemeliharaan gedung dan aktiva lainnya.
- 7) Menilai prestasi kerja karyawan.

m. Kasie Keuangan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengelola dan memelihara aset perusahaan berupa harta fisik dan keuangan.
- 2) Mengatur penyelenggaraan administrasi keuangan dan perpajakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian performa perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab dalam menyukseskan penerapan sistem manajemen lingkungan dan K3 seperti mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap

kegiatan harian yang berhubungan dengan keuangan serta menjalin dan membina hubungan dengan instansi dari luar.

n. Administrasi Penagihan dan Pajak

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Menerima PKB yang telah selesai diproses oleh bengkel.
- 2) Melakukan pekerjaan *billing* dan *invoice* dari PKB yang telah dinyatakan selesai oleh service advisor.
- 3) Membuat registrasi kwitansi manual.
- 4) Mendistribusikan kwitansi yang selesai (asli/sistem) kepada pelanggan sebagai pengganti kwitansi manual .
- 5) Melakukan monitoring terhadap PKB yang belum selesai.
- 6) Membuat dan mengembangkan *filing system* dan registrasi copi kwitansi, dan lain-lain.
- 7) Membuat laporan mingguan dan bulanan, faktur pajak, memo pembebanan dan lain-lain.

o. Kasir

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Membuat dan mengesahkan bukti kas masuk dan kas keluar.
- 2) Melaksanakan setoran ke bank (tunai maupun giro/cek) berikut pembuatan dokumen-dokumen yang diperlukan.
- 3) Membuat giro/cek untuk pembayaran/pengeluaran melalui bank.
- 4) Membuat laporan harian kas dan laporan saldo kas bulanan.
- 5) Mengatur jumlah uang yang ditransfer .
- 6) Koordinasi, distribusi dan melakukan kontrol syarat tagihan.

p. Kasie Pembukuan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Mengatur, mengawasi dan mengarahkan staf agar dapat melaksanakan tugas pembukuan secara efektif dan efisien.
- 2) Mengawasi staf pembukuan agar pekerjaannya sesuai dengan kondisi sebenarnya.
- 3) Memeriksa jurnal penerimaan kas, jurnal pengeluaran kas, jurnal penjualan, jurnal pembelian dan jurnal umum.

q. Pembukuan Umum

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Bertanggung jawab membuat jurnal penerimaan kas dengan mencatat semua penerimaan kas baik dari penjualan secara tunai maupun penerimaan piutang dari pelanggan.
- 2) Bertanggung jawab membuat jurnal pengeluaran kas dengan mencatat semua pengeluaran kas termasuk pembayaran biaya lainnya seperti: gaji, fotocopi, dll
- 3) Bertanggung jawab membuat jurnal pembelian dengan mencatat pembelian barang dagang secara kredit.
- 4) Bertanggung jawab membuat jurnal penjualan dengan mencatat penjualan barang dagang secara kredit.
- 5) Bertanggung jawab membuat jurnal umum dengan mencatat transaksi selain dari yang di atas, seperti penyusutan setiap periode, penyesuaian akhir tahun, dll

r. Kasie Umum/Personalia

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- 2) Membuat biaya transportasi, makan dan pajak karyawan.
- 3) Membuat laporan lembur karyawan.
- 4) Mengawasi, mengevaluasi dan membuat laporan tentang absensi karyawan.
- 5) Mensosialisasikan aturan pemerintah tentang ketenagakerjaan.
- 6) Menentukan kebijakan tentang fasilitas yang akan diberikan kepada karyawan.
- 7) Menetapkan peraturan kepada karyawan beserta sanksi bila terjadi pelanggaran.
- 8) Mengatur, mengawasi dan membuat laporan seksi di bawahnya seperti karyawan personalia, satpam dan cleaning servis serta gudang.

s. Administrasi Umum dan Hukum

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Melakukan administrasi kepersonaliaan.
- 2) Melakukan administrasi *general affair* dan memonitor baik pelaksanaan aktivitas internal maupun eksternal
- 3) Melakukan dan memonitor kegiatan kepegawaian.
- 4) Memproses, memeriksa dan mengarsipkan dokumen yang berkaitan dengan legalitas hukum dan peraturan perundang-undangan.

t. Satuan Keamanan dan Cleaning Servis

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Memeriksa setiap mobil yang keluar masuk area dealer

- 2) Melakukan pengamanan secara menyeluruh di lokasi kerja.
- 3) Melakukan pemeriksaan kepada tamu/pemilik mobil yang masuk ke area kerja.
- 4) Mengatur lalu lintas mobil yang keluar masuk area dealer.
- 5) Mengontrol dan mengatur kondisi pintu gerbang ketika jam masuk dan jam pulang kantor.
- 6) Menjaga dan memelihara aset perusahaan
- 7) Menertibkan parkir mobil di area parkir.
- 8) Bertanggung jawab atas kebersihan area kerja dengan membuang sampah, menyapu dan mengepel lantai.

u. Gudang

Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Menerima dan memeriksa mobil sesuai dengan kondisi fisik dan standar pabrik.
- 2) Kontrol mobil yang masuk dan keluar.
- 3) Kontrol kelengkapan mobil.
- 4) Menyimpan stok mobil sesuai lokasi yang telah ditetapkan
- 5) Memelihara dan menjaga mobil stok serta memelihara kebersihan area stok.
- 6) Mengatur *key out* gudang supaya lebih efektif dan efisien.
- 7) Mengelola stok mobil sesuai dengan standar dan target inventori yang telah ditetapkan.
- 8) Melakukan *sampling opname* secara rutin.
- 9) Membuat laporan bila ada stok mobil yang bermasalah pada fisiknya.
- 10) Membuat surat jalan untuk mobil yang akan keluar.

4. Aspek Kegiatan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

CV. Auto Nusa Abadi Kupang memiliki tiga aspek kegiatan utama, yaitu:

a. Bengkel

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah menerima kendaraan pelanggan yang masuk ke CV. Auto Nusa Abadi Kupang, baik yang tujuannya untuk diperbaiki maupun hanya untuk pemeliharaan saja. Proses selanjutnya adalah mengestimasi pekerjaan yang akan dilakukan beserta biaya perbaikan/pemeliharaannya. Setelah pelanggan menyetujui estimasi pekerjaan maupun harga yang telah dibuat maka mekanik langsung memperbaiki kendaraan atau melakukan pemeliharaan kendaraan secara efektif dan efisien. Terakhir *final checker* melakukan pemeriksaan ulang kendaraan sebelum diserahkan kembali kepada pelanggan. Kegiatan servis dan pemeliharaan kendaraan tidak hanya dilakukan di bengkel CV. Auto Nusa Abadi Kupang, akan tetapi CV. Auto Nusa Abadi Kupang melayani servis dan pemeliharaan kendaraan di tempat pelanggan baik di rumah maupun di perusahaan/tempat usaha pelanggan.

b. *Showroom* dan Penjualan Mobil

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan bagian *showroom* dan penjualan mobil adalah menyediakan ruang pameran (*showroom*) untuk mobil-mobil merk Toyota, memberikan informasi kepada pelanggan yang datang ke *showroom* baik informasi mengenai produk maupun harga produk, melakukan penjualan mobil baik penjualan melalui salesman maupun sales counter, mengevaluasi hasil penjualan mobil, mencari pelanggan baru, serta melakukan promosi penjualan seperti pelanggan yang membeli kendaraan di CV. Auto Nusa Abadi Kupang akan

mendapatkan satu kali servis gratis. Servis gratis dilakukan ketika mobil berada pada jarak tempuh 5.000 km. Kegiatan lainnya yaitu perusahaan mengingatkan para pelanggannya melalui surat, SMS, telepon, *fax*, bahkan *email*, ketika kendaraannya harus menjalani proses pengecekan. Mobil merk Toyota yang dijual diantaranya adalah Fortuner, Rush, Innova, Avanza, Hilux, Dyna, Yaris, Agya, Etios Velco dan lain-lain.

c. Penjualan Suku Cadang

Bagian Penjualan Suku Cadang memiliki tanggung jawab menjual suku cadang/*spare part* merk Toyota, dimana sebelumnya perusahaan harus melakukan pemesanan suku cadang agar perusahaan memiliki persediaan suku cadang untuk dijual kepada pelanggan maupun untuk memenuhi kebutuhan bengkel, serta mengawasi persediaan suku cadang tersebut agar tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan persediaan suku cadang. Jenis-jenis suku cadang (*spare part*) yang dijual diantaranya yaitu *bushing*, *bolt*, *oil seal*, *fuel filter*, *absorber*, *replit*, dan lain-lain.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini dilakukan terhadap 30 responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Menurut Kaplan dan Saccuzo dalam (Muthiah, 2012:60) item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai koefisien validitasnya (*corrected item total correlation*) $\geq 0,3$ jika di luar itu maka item pertanyaan tidak valid dan harus direduksi dari penelitian. Suatu item pertanyaan dikatakan reliabel bila koefisien alpha cronbach $> 0,7$ (Kaplan dan Saccuzo dalam Muthiah, 2012 :61).

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan menggunakan software SPSS 16.0 dan hasil pengujianya sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja

Tabel 4.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Stres Kerja (X ₁₁)	0,732	Valid	0,921	Reliabel
Stres Kerja (X ₁₂)	0,894	Valid	0,904	Reliabel
Stres Kerja (X ₁₃)	0,674	Valid	0,927	Reliabel
Stres Kerja (X ₁₄)	0,829	Valid	0,913	Reliabel
Stres Kerja (X ₁₅)	0,923	Valid	0,901	Reliabel
Stres Kerja (X ₁₆)	0,749	Valid	0,919	Reliabel
Stres Kerja (X ₁₇)	0,654	Valid	0,929	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tujuh item pertanyaan yang terdapat pada variabel stres kerja memiliki nilai koefisien validitas (*corrected item total correlation*) $\geq 0,3$ sehingga seluruh item pertanyaan valid. Untuk nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,802 ($\geq 0,7$) sehingga item pertanyaan dalam variabel stres kerja memiliki reliabilitas internal atau kehandalan yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Variabel Motivasi

Tabel 4.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas Motivasi

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Motivasi (X ₂₁)	0,507	Valid	0,814	Reliabel
Motivasi (X ₂₂)	0,668	Valid	0,790	Reliabel
Motivasi (X ₂₃)	0,678	Valid	0,788	Reliabel
Motivasi (X ₂₄)	0,626	Valid	0,798	Reliabel
Motivasi (X ₂₅)	0,515	Valid	0,813	Reliabel
Motivasi (X ₂₆)	0,369	Valid	0,829	Reliabel
Motivasi (X ₂₇)	0,566	Valid	0,805	Reliabel
Motivasi (X ₂₈)	0,489	Valid	0,815	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa delapan item pertanyaan yang terdapat pada variabel motivasi memiliki nilai koefisien validitas (*corrected item total correlation*) $\geq 0,3$ sehingga seluruh item pertanyaan valid. Untuk nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,827 ($\geq 0,7$) sehingga item pertanyaan dalam variabel motivasi memiliki reliabilitas internal atau kehandalan yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Variabel Kompensasi

Tabel 4.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas Kompensasi

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Kompensasi (X ₃₁)	0,704	Valid	0,772	Reliabel
Kompensasi (X ₃₂)	0,643	Valid	0,781	Reliabel
Kompensasi (X ₃₃)	0,529	Valid	0,805	Reliabel
Kompensasi (X ₃₄)	0,632	Valid	0,784	Reliabel
Kompensasi (X ₃₅)	0,493	Valid	0,807	Reliabel
Kompensasi (X ₃₆)	0,649	Valid	0,781	Reliabel
Kompensasi (X ₃₇)	0,315	Valid	0,835	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tujuh item pertanyaan yang terdapat pada variabel kompensasi memiliki nilai koefisien validitas (*corrected item total correlation*) $\geq 0,3$ sehingga seluruh item pertanyaan valid. Untuk nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,820 ($\geq 0,7$) sehingga item pertanyaan dalam variabel kompensasi memiliki reliabilitas internal atau kehandalan yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4. Variabel Kinerja

Tabel 4.5 Analisis Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Kinerja (Y ₁)	0,544	Valid	0,820	Reliabel
Kinerja (Y ₂)	0,717	Valid	0,803	Reliabel
Kinerja (Y ₃)	0,394	Valid	0,834	Reliabel
Kinerja (Y ₄)	0,523	Valid	0,821	Reliabel
Kinerja (Y ₅)	0,375	Valid	0,835	Reliabel
Kinerja (Y ₆)	0,585	Valid	0,816	Reliabel
Kinerja (Y ₇)	0,369	Valid	0,835	Reliabel
Kinerja (Y ₈)	0,739	Valid	0,797	Reliabel
Kinerja (Y ₉)	0,386	Valid	0,833	Reliabel
Kinerja (Y ₁₀)	0,650	Valid	0,809	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sepuluh item pertanyaan yang terdapat pada variabel kinerja memiliki nilai koefisien validitas (*corrected item total correlation*) $\geq 0,3$ sehingga seluruh item pertanyaan valid. Untuk nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,836 ($\geq 0,7$) sehingga item pertanyaan dalam variabel kinerja memiliki reliabilitas internal atau kehandalan yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

C. Gambaran Umum Responden

Dalam melakukan analisis pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang, dilakukan pengumpulan data melalui pendistribusian kuesioner terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 68 karyawan. Tahap pendistribusian kuesioner adalah

mendisitribusikan 30 kuesioner untuk 30 karyawan sebagai tahap uji validitas dan reliabilitas lalu sisanya 38 kuesioner pada tahap berikutnya.

Kuesioner tersebut berisi item-item pertanyaan tentang persepsi pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Data pribadi responden dalam kuesioner diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, masa kerja dan unit kerja. Hasil dari pengumpulan data persepsi karyawan melalui pengisian kuesioner kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan software SPSS 16.0 yang menghasilkan data sebagai berikut:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.6 Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	83,8
Perempuan	11	16,2
Total	68	100

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Berdasarkan Tabel 4.6 karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang total berjumlah 68 orang. Mayoritas karyawan adalah laki-laki sebanyak 57 orang atau 83,8% sedangkan karyawan perempuan hanya 11 orang atau 16,2%. Mayoritas dealer mobil karyawannya adalah laki-laki karena berhubungan dengan pengetahuan terhadap spesifikasi mobil, perawatan, perbaikan dan suku cadangnya. Karyawan perempuan kebanyakan bekerja di bagian teller dan keuangan.

2. Responden Menurut Usia

Tabel 4.7 Data Responden Menurut Usia

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	27	39,7
30-40 tahun	26	38,2
40-50 tahun	15	22,1
> 50 tahun	0	0
Total	68	100

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Berdasarkan Tabel 4.7 karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 39,7%, usia 30-40 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 38,2% dan yang berusia 40-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 22,1 %. Karyawan yang berusia kurang dari 20 tahun dan lebih dari 50 tahun tidak ada.

3. Responden Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Tabel 4.8 Data Responden Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
SMP/Sederajat	0	0
SMU/Sederajat	35	51,5
DI/II/DIII	8	11,8
S1	25	36,8
S2	0	0
Total	68	100

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Berdasarkan Tabel 4.8 karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang pendidikan tertingginya SMU/ sederajat sebanyak 35 orang atau sebesar 51,5%, DI/II/III sebanyak 8 orang atau sebesar 11,8% dan S1/ sederajat sebanyak 25 orang atau sebesar 36,8%. Kebanyakan yang pendidikan tertingginya SMU/ sederajat

bekerja di bagian servis karena lulusan sekolah kejuruan mesin sedangkan yang pendidikan tertingginya SI/ sederajat kebanyakan bekerja di bagian penjualan dan administrasi keuangan.

4. Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.9 Data Responden Menurut Masa Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	6	8,8
1-3 tahun	18	26,5
4-6 tahun	14	20,6
7-9 tahun	12	17,6
> 9 tahun	18	26,5
Total	68	100

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Berdasarkan Tabel 4.9 karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 8,8%, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 26,5%, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 20,6%, masa kerja 7-9 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 17,6% dan masa kerja lebih dari sembilan tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 26,5%. Kebanyakan yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun bekerja di bagian penjualan sedangkan yang yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun kebanyakan bekerja di bagian servis.

5. Responden Menurut Unit Kerja

Tabel 4.10 Data Responden Menurut Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan (orang)			Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan	Total	
1.	Direktur	1	-	1	1,5
2.	Penjualan	17	4	21	30,9
3.	Servis	26	1	27	39,7
4.	Administrasi Keuangan	13	6	19	27,9
Total		57	11	68	100

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Berdasarkan Tabel 4.10 kondisi karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan unit kerja terdiri atas satu orang direktur, bagian penjualan sebanyak 21 orang atau sebesar 30,9%, bagian servis sebanyak 27 orang atau sebesar 39,7%, bagian administrasi keuangan sebanyak 19 orang atau sebesar 27,9%. Bagian penjualan dan servis mayoritas karyawannya adalah laki-laki sedangkan bagian administrasi keuangan masih didominasi laki-laki tetapi persentase karyawan perempuan sudah sebesar 32 %.

D. Pengukuran Indeks Indikator Dalam Variabel Penelitian

1. Kinerja (Y)

Variabel kinerja adalah variabel dependen dalam penelitian ini yang diukur dengan 10 indikator dalam item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala likert 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju dan 5=sangat setuju. Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dalam Tabel 4.11 berikut:

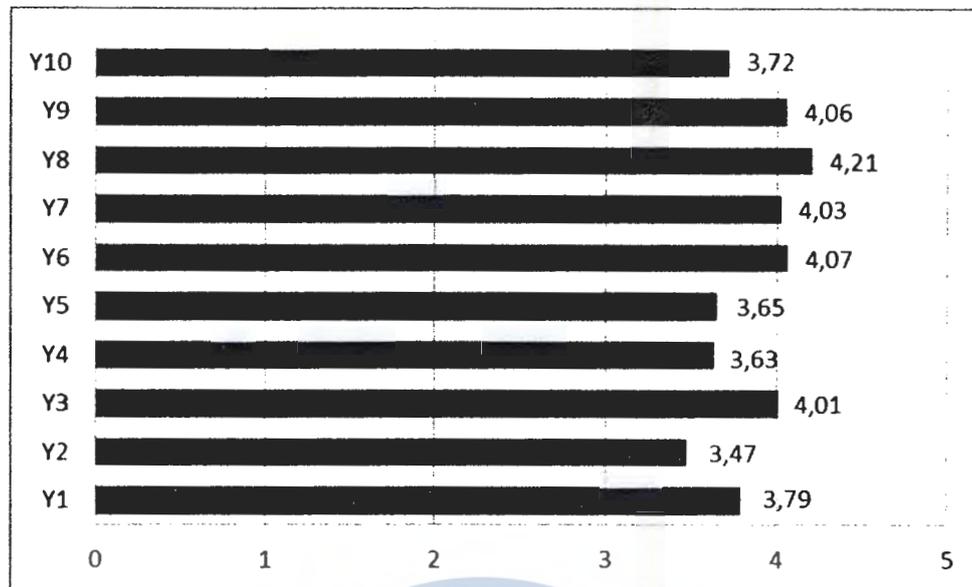
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor					Jmlh	Jmlh Skor	Rata2 Skor
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu	1	2	17	36	12	68	258	3,79
2	Saya merasa mendapat kepercayaan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat segera	0	6	29	27	6	68	236	3,47
3	Saya merasa memahami dan mengetahui dengan baik pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari	0	0	16	35	17	68	273	4,01
4	Saya merasa selalu menyegerakan kerja dan berinisiatif dengan cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0	3	29	26	10	68	247	3,63
5	Saya merasa seluruh permasalahan kerja yang terjadi bisa saya selesaikan	0	2	30	26	10	68	248	3,65
6	Saya merasa bekerja dengan penuh tanggung jawab	0	1	10	40	17	68	277	4,07
7	Saya merasa bisa bekerja sama dengan atasan dan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	16	33	18	68	274	4,03
8	Saya merasa selalu menerapkan disiplin kerja dan bekerja sesuai prosedur yang berlaku	0	2	7	37	22	68	286	4,21
9	Saya sanggup menerima sanksi bila melakukan kesalahan dalam bekerja	0	0	3	51	14	68	276	4,06
10	Saya merasa selalu berinovasi dan mengembangkan ide kreatif mencari solusi dalam pekerjaan	0	3	20	38	7	68	253	3,72

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Hasil perhitungan pada Tabel 4.11 bahwa rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah sebesar 3,86 yang berarti berdasarkan persepsi, kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang cukup baik. Rata-rata skor masing-masing indikator menunjukkan tertinggi sebesar 4,21 dan terendah sebesar 3,47. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi penerapan disiplin kerja dan bekerja sesuai prosedur yang berlaku. Hal itu terjadi karena CV. Auto Nusa Abadi adalah dealer dan reparasi mobil merk Toyota yang mana dituntut untuk menerapkan disiplin dan prosedur yang berlaku agar unit mobil yang dijual atau yang direparasi memenuhi standar keselamatan pelanggan sehingga nama baik perusahaan tetap terjaga.

Skor rata-rata terendah sebesar 3,47 terdapat pada indikator mendapat kepercayaan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat segera. Sebanyak 29 responden menyatakan kurang setuju dan 6 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini tentunya perlu mendapat perhatian dari manajemen CV. Auto Nusa Abadi karena sebanyak 51,5% karyawan merasa kurang mendapat kepercayaan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat segera.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.2 Rata-Rata Skor Indikator Kinerja

2. Stres Kerja (X_1)

Variabel stres kerja adalah variabel independen dalam penelitian ini yang diukur dengan 7 indikator dalam item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dalam Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Stres Kerja

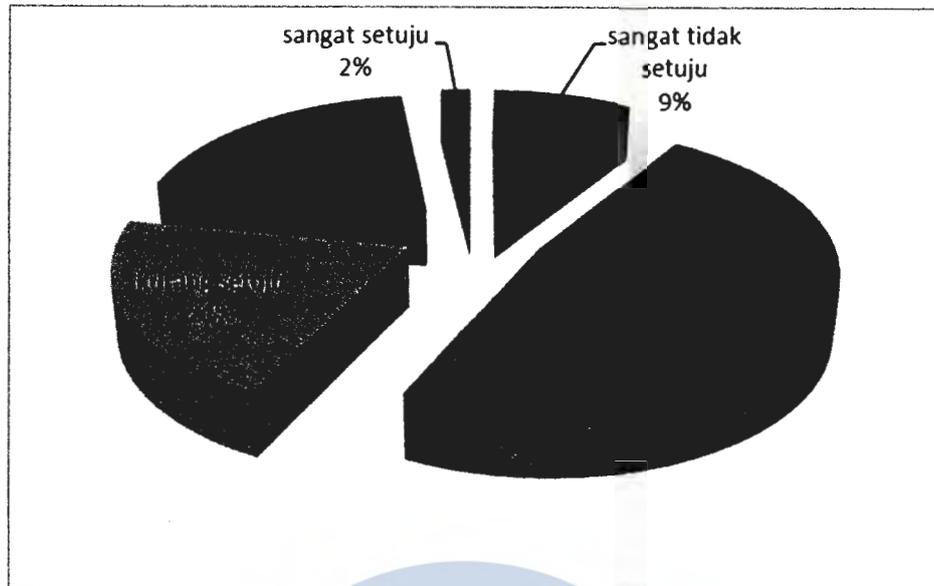
No	Pernyataan	Skor					Jmlh	Jmlh Skor	Rata2 Skor
		1	2	3	4	5			
1	Semakin hari pertanyaan atau instruksi pimpinan semakin membuat saya tidak nyaman bekerja	8	26	19	14	1	68	178	2,62
2	Semakin hari semakin besar keinginan untuk mencari pekerjaan baru yg lebih sesuai	4	37	12	14	1	68	175	2,57
3	Semakin hari saya merasa dalam jangka panjang pekerjaan ini akan mengganggu kesehatan	6	35	21	5	1	68	164	2,41

Lanjutan Tabel 4.12

No.	Pernyataan	Skor					Jmlh	Jmlh	Rata- Rata
		1	2	3	4	5			
4	Semakin hari saya merasa semakin berat pekerjaan yang saya terima	8	29	12	16	3	68	181	2,66
5	Bila beban kerja seperti saat ini semakin hari waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya semakin panjang	3	32	9	21	3	68	193	2,84
6	Semakin hari hubungan saya dengan atasan atau rekan kerja semakin kurang harmonis	7	32	10	19	0	68	175	2,57
7	Semakin hari saya menjadi gelisah karena keluarga saya tidak mendukung saya bekerja di sini	6	39	19	4	0	68	151	2,22

Sumber : Data dioleh penulis Bulan November 2015

Hasil perhitungan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel stres kerja adalah sebesar 2,56. Persentase karyawan yang menjawab pernyataan dalam indikator stres kerja dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 9%, menjawab tidak setuju sebesar 48%, menjawab kurang setuju sebesar 21%, menjawab setuju sebesar 20 % dan yang menjawab sangat setuju sebesar 2 %. Artinya berdasarkan indikator stres kerja dalam penelitian ini sekitar 22 % karyawan CV. Auto Nusa Abadi mengalami stres kerja.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

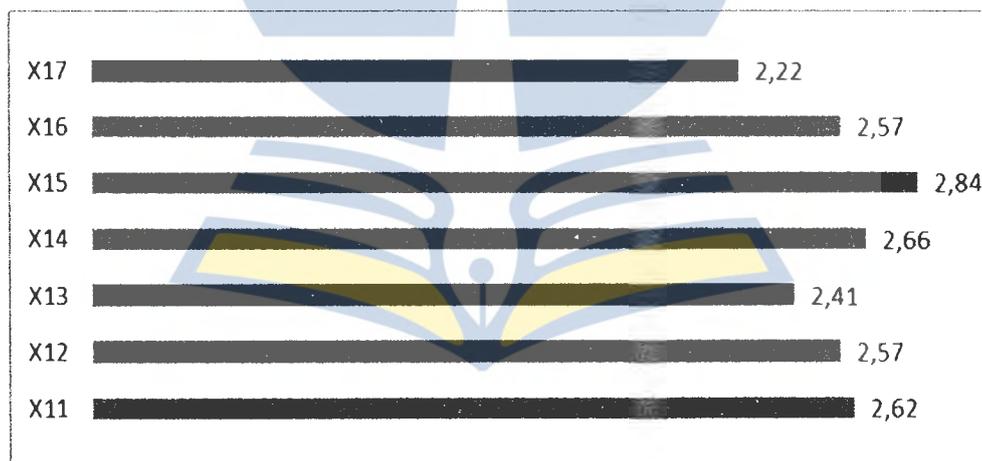
Gambar 4.3 Persentase Jawaban Pernyataan Indikator Stres Kerja

Rata-rata skor masing-masing indikator menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 2,84 dan terendah sebesar 2,22. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi karyawan terhadap beban kerja yang membutuhkan waktu penyelesaian lebih lama. Persentase karyawan sebesar 31% menyatakan setuju dan 4% sangat setuju terhadap indikator beban kerja yang memerlukan lembur. Hal ini kemungkinan beban kerja yang diterima karyawan semakin tinggi dan membutuhkan kerja lembur untuk menyelesaikannya. Selain itu tekanan dari atasan untuk segera menyelesaikan beban kerja kemungkinan mempunyai andil menyebabkan stres kerja.

Indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah ditunjukkan oleh persepsi karyawan tentang dukungan keluarga untuk bekerja di CV. Auto Nusa Abadi. Persentase karyawan sebesar 9% menyatakan sangat tidak setuju, 57% tidak setuju dan 28% kurang setuju serta hanya 6% karyawan yang menyatakan

setuju. Hal ini menyatakan besarnya stres kerja berdasarkan persepsi dukungan keluarga untuk bekerja di CV. Auto Nusa Abadi Kupang relatif kecil.

Rata-rata skor untuk variabel stres kerja adalah sebesar 2,56. Dari tujuh indikator dalam penelitian, lima indikator mempunyai rata-rata skor diatas 2,56 yaitu: pernyataan instruksi pimpinan membuat tidak nyaman bekerja dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 22%, keinginan untuk mencari pekerjaan baru dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 22%, semakin berat pekerjaan dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 28%, beban kerja membutuhkan waktu menyelesaikan pekerjaan lebih lama dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 35% dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja kurang harmonis dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 28%.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.4 Rata-Rata Skor Indikator Stres Kerja

Dengan demikian stres kerja yang dialami sebagian karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang disebabkan: pertanyaan atau instruksi pimpinan yang membuat tidak nyaman bekerja, tidak betah bekerja, pekerjaan semakin berat, beban kerja memaksa harus kerja lembur dan hubungan dengan atasan atau rekan

kerja yang kurang harmonis. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dari manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang agar dapat dicari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi (X_2)

Variabel motivasi adalah variabel independen dalam penelitian ini yang diukur dengan 8 indikator dalam item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dalam Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor					Jmlh	Jmlh Skor	Rata2 Skor
		1	2	3	4	5			
1	Semakin hari saya bekerja lebih baik karena gaji yang saya terima bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari	1	1	18	38	10	68	259	3,81
2	Semakin hari saya merasa aman dan nyaman bekerja di sini	1	3	14	43	7	68	256	3,76
3	Semakin hari bekerja di sini membuat saya dihargai dalam pergaulan di masyarakat	1	5	18	42	2	68	243	3,57
4	Semakin hari pekerjaan saya semakin dihargai oleh atasan dan rekan kerja karena saya berprestasi dalam bekerja	0	8	19	38	3	68	240	3,53
5	Semakin hari saya memiliki kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya di perusahaan ini	0	2	20	44	2	68	250	3,68

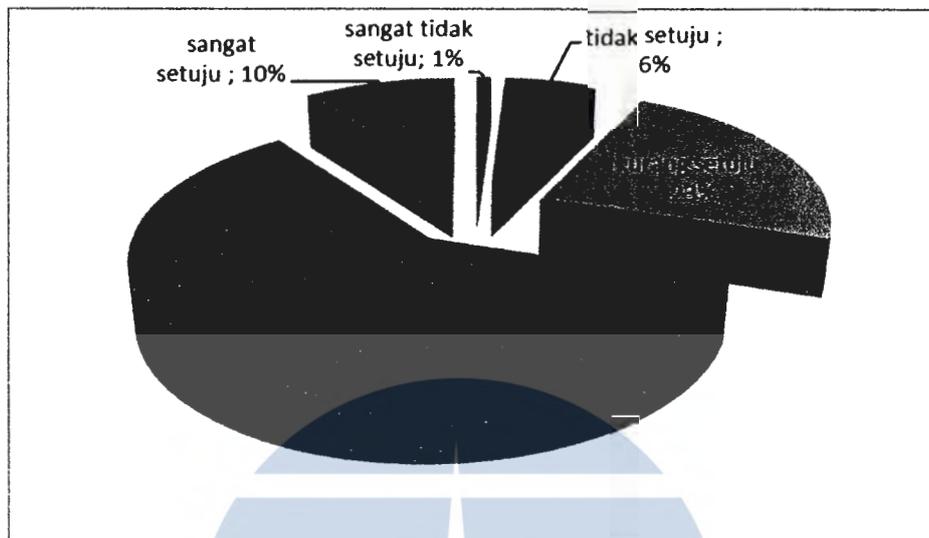
Lanjutan Tabel 4.13

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Jumlah Skor	Rata- Rata Skor
		1	2	3	4	5			
6	Semakin hari saya merasa mempunyai hubungan kerja yang semakin harmonis dengan atasan maupun dengan rekan kerja	0	1	6	45	16	68	283	4,16
7	Saya merasa saat ini mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik	2	7	23	34	2	68	231	3,40
8	Semakin hari rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan semakin tinggi sehingga saya bekerja semakin baik	0	1	16	45	6	68	260	3,82

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Hasil perhitungan pada Tabel 4.13 menyatakan bahwa rata-rata skor untuk variabel motivasi adalah sebesar 3,72. Persentase karyawan yang menjawab pernyataan dalam indikator motivasi dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 1%, menjawab tidak setuju sebesar 6%, menjawab kurang setuju sebesar 23%, menjawab setuju sebesar 60 % dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10 %. Artinya berdasarkan indikator motivasi dalam penelitian ini sekitar 70% karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang masih memiliki motivasi kerja yang tinggi. Rata-rata skor masing-masing indikator menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 4,16 dan terendah sebesar 3,40. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi karyawan terhadap hubungan kerja yang semakin harmonis dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah ditunjukkan oleh persepsi karyawan tentang keahlian

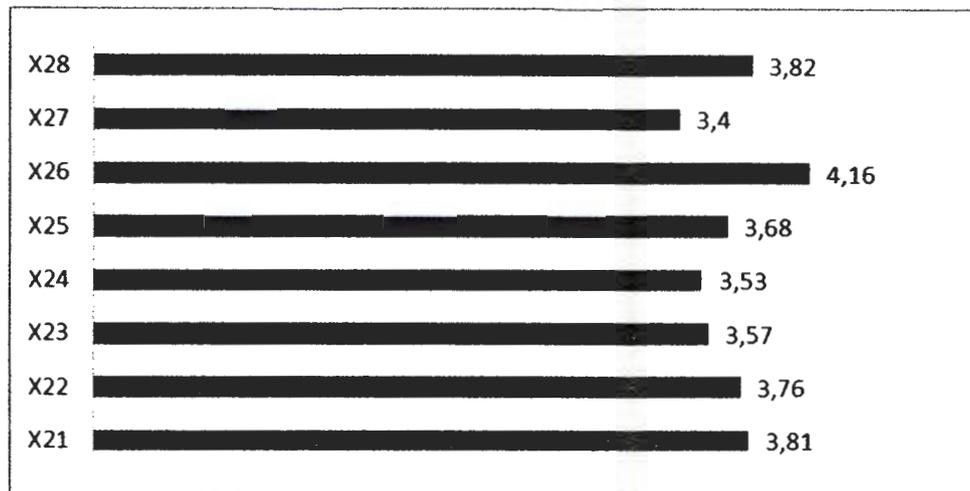
dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.5 Persentase Jawaban Pernyataan Indikator Motivasi

Rata-rata skor untuk variabel motivasi adalah sebesar 3,72. Dari delapan indikator dalam penelitian, empat indikator mempunyai rata-rata skor dibawah 3,72 yaitu: bekerja di sini membuat saya dihargai dalam pergaulan di masyarakat dengan jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 35%, mendapat penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 40%, memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan di perusahaan ini jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 34% dan mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 47%.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.6 Rata-Rata Skor Indikator Motivasi

Dengan demikian indikator motivasi yang perlu ditingkatkan oleh manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang supaya bisa meningkatkan kinerja adalah: persepsi bahwa bekerja di sini membuat dihargai dalam pergaulan di masyarakat, persepsi mendapat penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja, persepsi memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan di perusahaan ini dan persepsi mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik. Selain itu untuk indikator yang memiliki skor di atas rata-rata juga perlu dipertahankan supaya motivasi tersebut bisa mendorong atau setidaknya mempertahankan kinerja yang ada.

4. Kompensasi (X_3)

Variabel kompensasi adalah variabel independen dalam penelitian ini yang diukur dengan 7 indikator dalam item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dari

hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dalam Tabel 4.14 berikut:

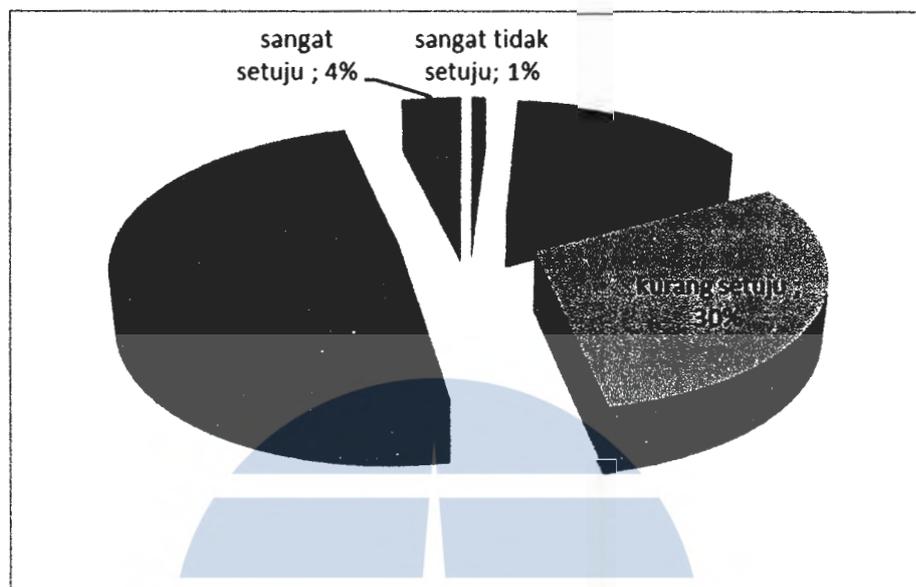
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor					Jmlh	Jmlh Skor	Rata2 Skor
		1	2	3	4	5			
1	Saya menerima gaji dan bonus sesuai dengan beban kerja saya di perusahaan	0	16	17	35	0	68	223	3,28
2	Saya merasa gaji dan bonus yang dibayarkan sudah adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	1	16	24	26	1	68	214	3,15
3	Gaji yang diberikan perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidup saya dan keluarga	1	13	24	26	4	68	223	3,28
4	Gaji dan bonus yang diberikan sesuai dengan permintaan dan persediaan	0	10	21	35	2	68	233	3,43
5	Besar kecilnya gaji dan bonus yang diterima harus sesuai dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan	0	2	10	48	8	68	266	3,91
6	Gaji dan bonus yang saya terima sebanding dengan pengorbanan yang saya lakukan	1	10	21	32	4	68	232	3,41
7	Dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, gaji dan bonus yang saya terima sudah terasa adil dan wajar	2	11	27	26	2	68	219	3,22

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Hasil perhitungan pada Tabel 4.14 menyatakan bahwa rata-rata skor untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3,38. Persentase karyawan yang menjawab pernyataan dalam indikator kompensasi dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 1%, menjawab tidak setuju sebesar 16%, menjawab kurang setuju sebesar 30%, menjawab setuju sebesar 49 % dan yang menjawab sangat setuju sebesar 4%. Artinya berdasarkan indikator kompensasi dalam penelitian ini sekitar 52%

karyawan CV. Auto Nusa Abadi setuju dengan kompensasi yang ada dan 48% merasa tidak setuju dengan kompensasi yang ada berdasarkan indikator penelitian.



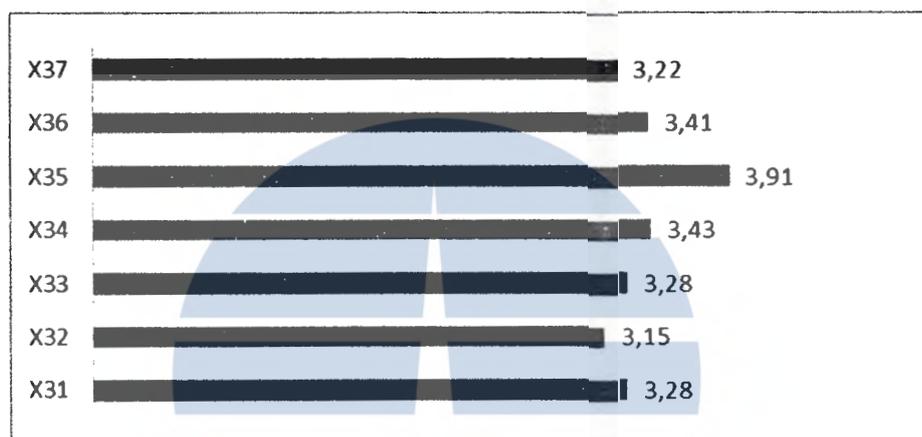
Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.7 Persentase Jawaban Pernyataan Indikator Kompensasi

Rata-rata skor masing-masing indikator menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 3,91 dan terendah sebesar 3,15. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi karyawan terhadap besar kecilnya gaji dan bonus yang diterima harus sesuai dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah ditunjukkan oleh persepsi karyawan tentang gaji dan bonus yang dibayarkan sudah adil sesuai pekerjaan yang dilakukan.

Rata-rata skor untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3,38. Dari tujuh indikator dalam penelitian, empat indikator mempunyai rata-rata skor di bawah 3,38 yaitu: menerima gaji dan bonus sesuai dengan beban kerja di perusahaan dengan jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 49%, merasa gaji dan bonus yang dibayarkan sudah adil sesuai pekerjaan

yang dilakukan jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 60%, gaji yang diberikan perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidup responden dan keluarga jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 56% dan perbandingan dengan perusahaan lain yang sejenis, gaji dan bonus yang diterima sudah terasa adil dan wajar jawaban responden sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju sebesar 59%.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.8 Rata-Rata Skor Indikator Kompensasi

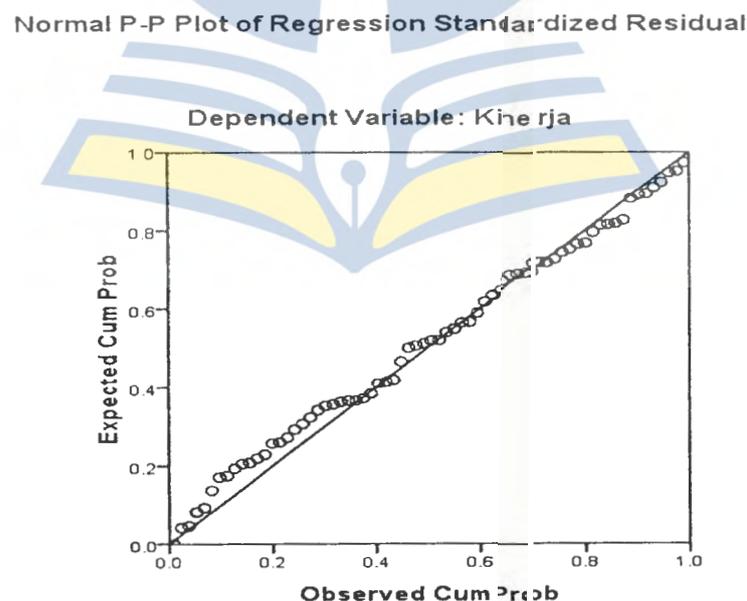
Dengan demikian indikator kompensasi yang perlu mendapat perhatian oleh manajemen CV. **Auto Nusa Abadi** supaya bisa meningkatkan kinerja adalah: apakah gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja dan sudah adil, apakah gaji yang diberikan perusahaan sudah menjamin kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya dan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis gaji dan bonus yang diterima karyawan sudah terasa adil dan wajar. Selain itu untuk indikator yang memiliki skor di atas rata-rata juga perlu dipertahankan supaya kinerja karyawan meningkat.

E. Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi linier harus memenuhi asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya datanya berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS 16.0 dengan menganalisis data menggunakan *Normal P-P Plot*. Uji normalitas dengan normal P-P Plot dilakukan dengan membandingkan *observed cumulative probability* dengan *expected cumulative probability* pada *Normal P-P Plot* untuk melihat titik-titik pada garis diagonal. Bila titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrim maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.9 Normal P-P Plot

Hasil pengujian pada Gambar 4.9 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrem sehingga model regresi linier dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi linier apakah ada korelasi antar variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS 16.0 dengan menganalisis apakah terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* < 0.10 atau nilai *variance inflation factor (VIF)* >10.

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kinerja (Y)		
Stres Kerja (X ₁)	0,348	2,870
Motivasi (X ₂)	0,542	1,845
Kompensasi (X ₃)	0,303	3,302

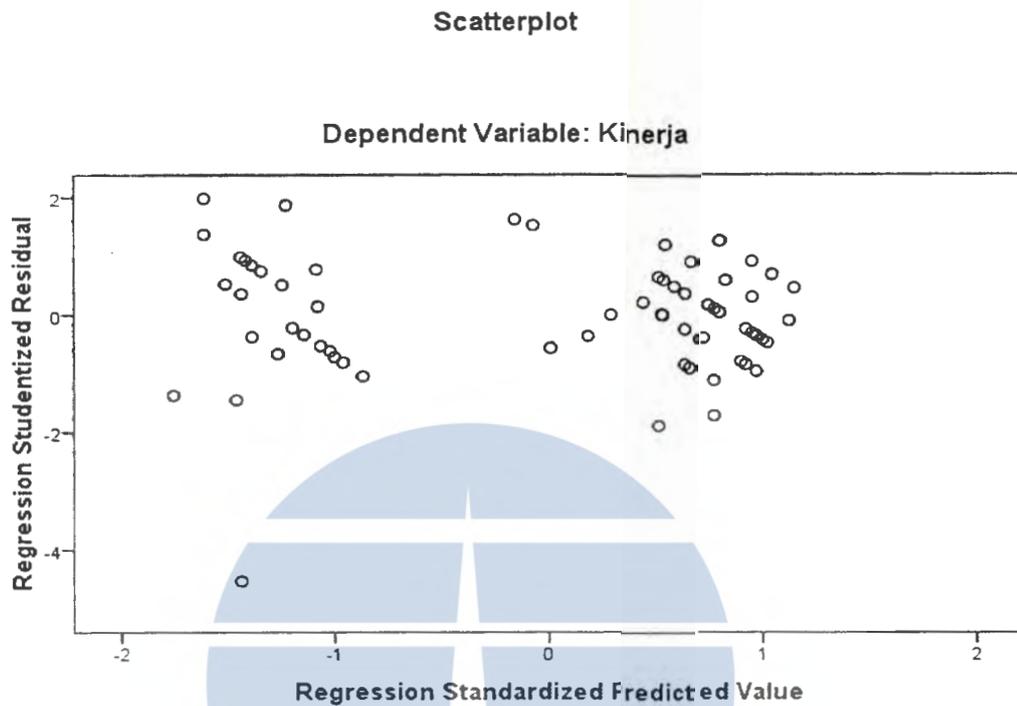
Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Hasil pengujian pada pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji data model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ukuran model regresi linier yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan software SPSS 16.0 dengan ketentuan terjadi heteroskedastisitas bila pada grafik

plot terjadi titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit.



Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada pada Gambar 4.10 menunjukkan titik menyebar secara acak dan baik di bawah dan di atas angka nol pada sumbu X dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Uji Hipotesis

Setelah data hasil penelitian memenuhi syarat atau lolos uji asumsi klasik untuk analisis model regresi linier, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini dibagi dua yaitu melakukan uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau

simultan dan uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selain menganalisis melalui uji F dan uji t, pada model regresi linier terdapat koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya persentase variabel independen dan variabel lainnya mempengaruhi variabel dependen.

1. Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Tabel 4.16 Uji Parsial Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,413	3,692		8,508	0,000
Stres	-0,465	0,068	-0,579	-6,880	0,000
Motivasi	0,192	0,070	0,186	2,757	0,008
Kompensasi	0,278	0,103	0,242	2,686	0,009

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 2015

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t menggunakan software SPSS 16.0 didapatkan hasilnya yaitu Tabel 4.16 menunjukkan t_{hitung} stres kerja sebesar -6.880 dan t_{tabel} dengan $df=65$ dan $\alpha(0,05)$ diperoleh $t_{tabel}=1.9971$ Berdasarkan hasil tersebut, maka besarnya $t_{hitung}(-6.880) < t_{tabel}(-1.9971)$ sehingga berada di daerah penolakan H₀. Bila H₀ ditolak maka H₁ diterima yang berarti terdapat

pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang bernilai negatif karena nilai koefisien regresi sebesar -0,465.

2. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t menggunakan software SPSS 16.0 didapatkan hasilnya yaitu Tabel 4.16 menunjukkan t_{hitung} motivasi sebesar 2.757 dan t_{tabel} dengan $df= 65$ dan $\alpha (0,05)$ diperoleh $t_{tabel}= 1.9971$ Berdasarkan hasil tersebut, maka besarnya $t_{hitung}(2.757) > t_{tabel}(1.9971)$ sehingga berada di daerah penolakan H_0 . Bila H_0 ditolak maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang bernilai positif karena nilai koefisien regresi sebesar 0,192.

3. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t menggunakan software SPSS 16.0 didapatkan hasilnya yaitu Tabel 4.16 menunjukkan t_{hitung} kompensasi sebesar 2.686 dan t_{tabel} dengan $df= 65$ dan $\alpha (0,05)$ diperoleh $t_{tabel}= 1.9971$ Berdasarkan hasil tersebut, maka besarnya $t_{hitung}(2.686) > t_{tabel}(1.9971)$ sehingga berada di daerah penolakan H_0 . Bila H_0 ditolak maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Pengaruh terhadap kinerja karyawan

CV. Auto Nusa Abadi Kupang bernilai positif karena nilai koefisien regresi sebesar 0,278.

4. Pengaruh Simultan Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Uji F)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji F menggunakan software SPSS

16.0 didapatkan hasilnya pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F)

No	Varabel	Koefisien Regresi	Unitung	Signifikansi
1	Stres Kerja	-0,465	-6,880	0,000
2	Motivasi	0,192	2,757	0,008
3	Kompensasi	0,278	2,686	0,009
Konstanta		31,413		
F _{hitung}		113,957		
Signifikansi F		0,000		
F _{tabel}		2,74		
R ²		0,835		
T _{tabel}		1,9971		

Sumber : Data diolah penulis Bulan November 20 15

Persamaan regresi berdasarkan Tabel 4. 7 adalah:

$$Y = 31,413 - 0,465X_1 + 0,192X_2 + 0,278X_3$$

Dalam Tabel 4.17 F_{hitung} sebesar 113,957 sedangkan F_{tabel} dengan $df_1=3$ dan $df_2= 68$ $\alpha(0,05)$ sebesar 2,74 F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga cukup untuk menolak H_0 . Bila H_0 ditolak maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

5. Koefisien Determinasi

Fungsi dari koefisien determinasi adalah mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya. Secara sederhana koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Dari hasil pengujian menggunakan software SPSS 16.0 didapatkan hasil pada Tabel 4.17.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.835 yang berarti variabel stres kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi menyumbang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 84% dan sisanya sebesar 16% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 84 % menunjukkan korelasi seluruh variabel independen (stres kerja, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sangat kuat.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t menggunakan software SPSS 16.0, variabel independen stres kerja, motivasi dan kompensasi terbukti secara signifikan memengaruhi variabel dependen kinerja

karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang baik secara simultan dan parsial. Hal ini berarti penelitian pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang menghasilkan informasi yang relevan dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat dijadikan dasar kajian untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan yang sedang menurun.

1. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja semakin rendah kinerjanya. Hal tersebut telah dikemukakan sebelumnya oleh Robbins dalam (Muthiah, 2012:42) yang menyatakan stres kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja secara langsung. Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Berdasarkan uraian di atas, apabila karyawan mengalami stres dalam bekerja maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga produktivitas atau kinerja karyawan akan menurun.

Mohzan, Faizan, *et al* (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja menjadi hambatan besar terhadap efektifitas kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah berdasarkan pendapat Igor (dalam Muthiah, 2012:21) yaitu: tekanan dari pimpinan, rekan dan klien kerja; ketidakcocokan dengan pekerjaan; perbedaan antara tuntutan dan sumber daya

yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban; pekerjaan berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang; beban kerja yang berlebih dan faktor-faktor yang diterapkan karyawan sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, adanya kritikan dari pihak lain dan kurangnya dukungan dari diri sendiri dan keluarga. Ketika faktor-faktor tersebut menimbulkan stres kerja maka yang terjadi adalah menurunnya kinerja para karyawan yang tentunya dapat menghambat pencapaian tujuan dari perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muthiah (2012) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya)” menghasilkan hasil yang serupa dengan penelitian ini bahwa stres kerja secara signifikan baik uji parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh negatif.

Dari tujuh indikator dalam penelitian, lima indikator mempunyai skor di atas rata-rata skor yaitu: pernyataan instruksi pimpinan membuat tidak nyaman bekerja, keinginan untuk mencari pekerjaan baru, semakin berat pekerjaan, beban kerja membutuhkan waktu menyelesaikan pekerjaan lebih lama dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja kurang harmonis. Dengan demikian stres kerja yang dialami sebagian karyawan CV. Auto Nusa Abadi disebabkan oleh pertanyaan atau instruksi pimpinan yang membuat tidak nyaman bekerja, tidak betah bekerja, pekerjaan semakin berat, beban kerja memaksa harus kerja lembur dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja yang kurang harmonis. Faktor-

faktor ini perlu mendapat perhatian dari manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang agar dapat dicari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bila terjadi dalam jangka panjang, stres kerja akan menimbulkan kerugian pada perusahaan karena secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu penanganan. Solusi mengatasi stres pada karyawan dengan memberikan dukungan sosial baik itu dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga. Selain itu CV. Auto Nusa Abadi Kupang perlu mengadakan kegiatan di luar kantor yang bisa mengurangi tingkat stres kerja seperti *outbond* atau *family gathering*.

Dampak dari kegiatan tersebut akan mendorong motivasi karyawan untuk dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan yaitu meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan dan dampak positif bagi perusahaan yaitu rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan dan rendahnya tingkat *turn over* karyawan. Selain itu dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mengurangi beban yang diterima karyawan.

2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Hal tersebut telah dikemukakan sebelumnya oleh T.R Michcell dalam

Sedarmayanti (2009:51) yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah berbanding lurus. Menurut Steers dalam Kusmiyanti (2008:5) prestasi kerja seseorang merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: kemampuan, perandai, minat; kejelasan, dan penerimaan atas kejelasan seorang pekerja; tingkat motivasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusmiyanti (2008) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Akademi Ilmu Pemasaryakatan)” menghasilkan hasil yang serupa dengan penelitian ini bahwa motivasi secara signifikan baik uji parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dan memenuhi target. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Menurut pendapat Edward E. Lawler III dan Christopher G. Worley (2006:04) bahwa pegawai tidak datang bekerja secara suka rela sehingga mereka perlu dimotivasi untuk bekerja, belajar, menunjukkan efisiensi dan menerima perubahan.

Dari delapan indikator dalam penelitian, empat indikator mempunyai skor di bawah rata-rata skor sehingga perlu ditingkatkan yaitu: persepsi bahwa bekerja di sini membuat dihargai dalam pergaulan di masyarakat, persepsi mendapat penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja, persepsi memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan di

perusahaan ini dan persepsi mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik. Selain itu untuk indikator yang memiliki skor di atas rata-rata juga perlu dipertahankan supaya motivasi tersebut bisa mendorong atau setidaknya mempertahankan kinerja yang ada.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2007:105). Motivasi adalah penggerak dan kinerja tinggi hanya bisa dicapai dengan tindakan sehingga perlu dibangun dengan cara yang benar. Motivasi akan berbanding lurus dengan kualitas dan kuantitas tindakan. Sementara, kualitas dan kuantitas tindakan berbanding lurus dengan kinerja.

Dalam hal ini, yang harus berperan dalam membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi dalam sebuah perusahaan tidak hanya atasan, tetapi semua orang dalam perusahaan mulai dari pucuk pimpinan sampai karyawan paling rendah harus berperan. Peran atasan mampu membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi bawahannya dengan cara yang benar agar meningkatkan kinerja bawahannya. Oleh karena itu, atasan selain dia sendiri memiliki motivasi yang tinggi, dia pun harus mampu memotivasi bawahannya. Begitu juga bawahan tidak boleh hanya mengandalkan motivasi atau dorongan dari atasannya. Seorang karyawan yang baik, harus mampu bekerja dengan

motivasi tinggi. Anak buah juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi dirinya sendiri.

3. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Hal tersebut telah dikemukakan sebelumnya oleh Lawler dalam Simamora (2008:547) yang menyatakan perbedaan jumlah kompensasi yang diterima berpengaruh langsung terhadap kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan. Selain itu Handoko (2010:114-118) menyatakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sangat tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdillah dan Wadji (2011) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai KPP Pratama Boyolali” menghasilkan hasil yang serupa dengan penelitian ini bahwa kompensasi secara signifikan baik uji parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif.

Dalam suatu perusahaan tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sama. Karyawan bekerja menjual tenaga, pikiran serta waktu yang mereka miliki kepada perusahaan tempat mereka bekerja untuk mengharapkan imbalan atau kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010, 114-118). Jadi melalui

kompensasi, karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan, kinerja serta dapat meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Dari tujuh indikator dalam penelitian, empat indikator mempunyai skor dibawah rata-rata skor yang perlu mendapat perhatian oleh manajemen CV. Auto Nusa Abadi supaya bisa meningkatkan kinerja yaitu: apakah gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja dan sudah adil, apakah gaji yang diberikan perusahaan sudah menjamin kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya dan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis gaji dan bonus yang diterima karyawan sudah terasa adil dan wajar. Selain itu untuk indikator yang memiliki skor di atas rata-rata juga perlu dipertahankan supaya kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan indikator kompensasi dalam penelitian ini, rata-rata skor hampir seimbang antara karyawan yang setuju dengan yang tidak setuju terhadap sistem kompensasi yang ada sekarang. Indikator penelitian yang banyak disetujui oleh karyawan adalah gaji dan bonus sesuai dengan permintaan dan persediaan karyawan, gaji dan bonus harus sesuai dengan resiko dan tanggung jawab serta gaji dan bonus harus sebanding dengan pengorbanan yang dilakukan.

Indikator penelitian yang banyak jawaban sangat, tidak dan kurang setuju oleh karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah gaji dan bonus sesuai dengan beban kerja, sudah adil, mencukupi kebutuhan hidup keluarga dan perbandingan dengan perusahaan lain sudah adil dan wajar. Berdasarkan wawancara dengan manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang gaji yang dibayarkan sudah di atas Upah Minimum Regional (UMR). Gaji tersebut masih

ditambah bonus bila ada prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan atau keuntungan perusahaan melebihi target.

Untuk membahas permasalahan di atas, perlu dilakukan pendekatan dengan teori yang ada. Menurut Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow dalam Winardi (2007) bahwa pada tingkatan tertinggi kebutuhan manusia adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri semaksimal mungkin maka CV. Auto Nusa Abadi Kupang perlu memberikan pemahaman kepada karyawan. Pemahaman tersebut harus ditanamkan secara mendalam dalam setiap individu karyawan agar dalam bekerja, seseorang cenderung selalu ingin menampilkan kualitas atau kinerja terbaiknya karena dengan begitu pihak manajemen perusahaan akan memberikan penilaian yang baik terhadap apa yang dikerjakan sehingga besar kemungkinan mendapatkan promosi atau kenaikan gaji dan bonus. Selain itu, perlu disadari oleh manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang bahwa kinerja seseorang bukan hanya ditentukan oleh seberapa besar kompensasi yang didapatkan, tapi juga harus didukung oleh fasilitas yang dapat menunjang setiap pekerjaannya dan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan tunjangan hari raya.

4. Analisis Pengaruh Simultan Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sumaraw (2013) yang berjudul “Pengaruh

Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. BCA KCU Manado)” dimana hasil penelitian tersebut adalah stres kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BCA KCU Manado.

Seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya dapat dilihat melalui besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 84% yang berarti variabel stres kerja, motivasi dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 84% sisanya sebesar 16% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Variabel di luar model yang mempengaruhi kinerja antara lain menurut penelitian Abdillah dan Wadji (2011) adalah kepemimpinan sedangkan menurut penelitian Kusmiyanti (2008) adalah lingkungan kerja. Penelitian lainnya mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja adalah penelitian Muthiah (2012) yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi dan karakteristik pekerja.

H. Implikasi dan Keterbatasan Hasil Penelitian

1. Implikasi Penelitian

Implikasi hasil penelitian terhadap CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja dialami oleh sekitar 22% karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sehingga manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebaiknya memberikan dukungan sosial baik itu dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga dan mengadakan kegiatan di luar kantor yang bisa

mengurangi tingkat stres kerja seperti *outbond* atau *family gathering*. Dampak dari kegiatan tersebut akan mendorong motivasi karyawan untuk dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan yaitu meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan dan dampak positif bagi perusahaan yaitu rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan dan rendahnya tingkat *turn over* karyawan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menurut indikator motivasi, sekitar 70% karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang masih memiliki motivasi kerja yang tinggi. Manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebaiknya terus memelihara dan menjaga motivasi yang masih tinggi dengan selalu berperan dalam membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi dalam sebuah perusahaan yang tidak hanya dilakukan atasan, tetapi semua orang dalam perusahaan mulai dari pucuk pimpinan sampai karyawan paling rendah harus berperan. Peran atasan mampu membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi bawahannya dengan cara yang benar, begitu juga bawahan tidak boleh hanya mengandalkan motivasi atau dorongan dari atasannya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menurut indikator kompensasi dalam penelitian ini sekitar 52% karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang setuju dengan kompensasi yang ada dan 48% merasa tidak setuju dengan kompensasi yang ada sehingga manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang perlu memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa pada tingkatan tertinggi kebutuhan manusia adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri semaksimal

mungkin. Dalam bekerja, seseorang cenderung selalu ingin menampilkan kualitas terbaiknya karena dengan begitu pihak manajemen perusahaan akan memberikan penilaian yang baik terhadap apa yang dikerjakan sehingga besar kemungkinan mendapatkan promosi atau kenaikan gaji dan bonus. Selain itu, perlu disadari oleh manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang bahwa kinerja seseorang bukan hanya ditentukan oleh seberapa besar kompensasi yang ia dapatkan, tapi juga harus didukung oleh fasilitas yang dapat menunjang setiap pekerjaannya.

2. Keterbatasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, masih ditemukan berbagai keterbatasan yang perlu mendapat perhatian seperti:

- a. Penelitian ini terbatas pada suatu tempat yaitu CV. Auto Nusa Abadi Kupang sehingga bila dilakukan di tempat lain atau perusahaan lain dimungkinkan hasilnya berbeda.
- b. Penelitian ini terbatas pada periode waktu tertentu sehingga bila dilaksanakan pada periode waktu yang lain kemungkinan dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda.
- c. Kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi sebenarnya di luar jangkauan peneliti.
- d. Keterbatasan terhadap variabel penelitian yaitu kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, motivasi dan kompensasi saja. Keputusan menggunakan variabel tersebut berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang relevan terhadap penelitian.

e. Metode statistik memerlukan asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar hasil penelitian memenuhi kriteria *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)* sehingga bisa dilakukan ke tahap selanjutnya. Salah satu asumsi statistik yang harus dipenuhi adalah populasi data harus berdistribusi normal dan mempunyai varian yang sama. Penelitian menggunakan data sosial biasanya mempunyai varian yang berbeda-beda dan tidak berdistribusi normal sehingga pengukuran variabel penelitian data sosial menjadi sulit dilakukan.



BAB V

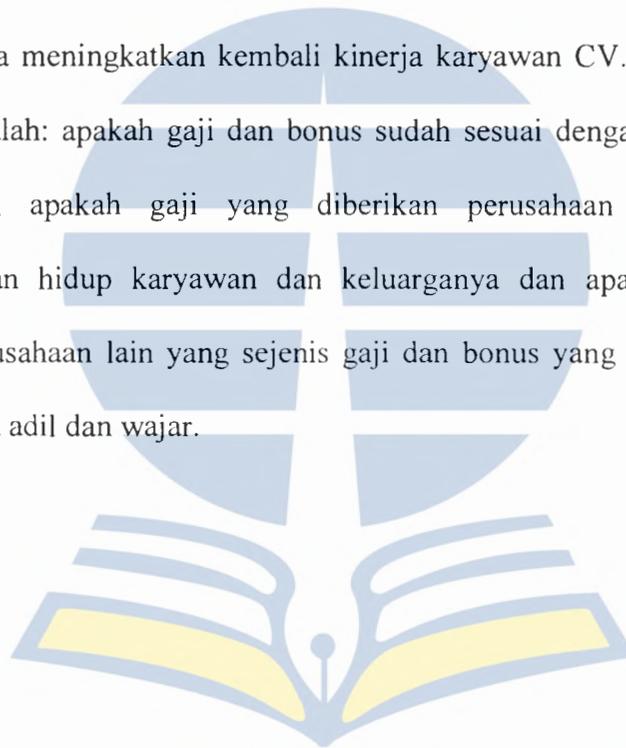
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang bertanda negatif.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Arah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang bertanda positif.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang bertanda positif.
4. Variabel stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.
5. Indikator variabel independen stres kerja yang perlu mendapat perhatian sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah: pertanyaan atau intruksi pimpinan yang membuat tidak nyaman bekerja, tidak betah bekerja, pekerjaan semakin berat, beban kerja memaksa harus kerja lembur dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja yang kurang harmonis. Indikator motivasi yang perlu mendapat

perhatian sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah: persepsi bahwa bekerja disini membuat dihargai dalam pergaulan di masyarakat, persepsi mendapat penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja, persepsi memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan di perusahaan ini dan persepsi mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik. Indikator kompensasi yang perlu mendapat perhatian sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah: apakah gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja dan sudah adil, apakah gaji yang diberikan perusahaan sudah menjamin kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya dan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis gaji dan bonus yang diterima karyawan sudah terasa adil dan wajar.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah:
 - a. Manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebaiknya mengadakan kegiatan di luar kantor yang bisa mengurangi tingkat stres kerja seperti *outbond* atau *family gathering*.
 - b. Guna meningkatkan indikator motivasi yang rata-rata skornya masih dibawah rata-rata seperti: persepsi bekerja disini membuat dihargai dalam pergaulan di masyarakat, persepsi mendapat penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja, persepsi memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan di perusahaan ini dan persepsi mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain, manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebaiknya memberikan predikat karyawan teladan yang diumumkan setiap bulannya bagi karyawan yang berprestasi kerja, mampu menjalin hubungan kerja sama dan membimbing rekan kerja dalam pekerjaan serta mampu menjadi panutan dalam kehidupan bermasyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.
 - c. Guna meningkatkan indikator kompensasi yang rata-rata skornya masih dibawah rata-rata seperti: apakah gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja, sudah adil dan menjamin kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya dan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis gaji dan bonus yang diterima karyawan sudah terasa adil dan wajar, manajemen CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebaiknya menerbitkan peraturan atau perjanjian kerja

yang isinya menuntut kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga mendapat penilaian baik. Sebagai kompensasi atas prestasi kerja yang baik tersebut karyawan berhak mendapatkan promosi atau insentif sesuai dengan kinerjanya.

2. Bagi akademisi adalah peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini bisa melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, *turnover* dan kinerja karyawan menggunakan korelasi kanonik untuk mengetahui pengaruh simultan dan pengaruh yang dominan variabel bebas terhadap variabel terikat



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A.C. dan Wadji, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan , Stres Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai KPP Pratama Boyolali. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 12, No. 1, Juni 2011
- Anoraga, P. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Jaya.
- Azzaniar, Q. (2011). *Hubungan Prokrastinasi dan Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. Medan : Tugas Akhir Program Studi, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE.
- Herman. (2015). Penjualan Turun, Toyota Tetap Kuasai Pasar Otomotif. Diambil 20 November 2015, dari situs World Wide Web: <http://beritasatu.com>
- Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management*. Eight Edition, New York : McGraw Hill.
- Ivancevich, J., dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Iswanto, Y. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Materi Pokok EKMA 5107/3*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Julita, F. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Imigrasi. Jakarta : Tugas Akhir Program Magister, Magister Studi Ilmu Administrasi Universitas Indonesia.
- Kusmiyanti. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Akademi Ilmu Pemasarakatan). Jakarta : Tugas Akhir Program Magister, Magister Studi Kajian Ketahanan Nasional Universitas Indonesia.

- Lawler III, E.E., & Worley, C.G. (2006). *Built to Change, How to Achieved Sustained Organizational Effectiveness*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lestari, P. (2009). Analisis Interaksi Motivasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Atasan yang Dipersepsikan Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) (Melalui Pendekatan Model Herzberg dan Bass). Jakarta : Tugas Akhir Program Magister, Magister Psikologi Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P., (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Martini, N. dan Fadli, D.A. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9 No. 17, Desember 2010- Februari 2011: 73-96.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mohsan, F. *et al.* (2011). Impact of Stress On Job Performance of Employees Working in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3, No. 2.
- Mondy, Wayne, R. And Noe, R.M. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Muthiah, A. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya). Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7, No.3
- Uno, H.B. (2009). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan - Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rilyawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di BNI Kantor Cabang Gambir. Jakarta: Tesis Program Magister, Magister Ilmu Administrasi dan Pengembangan SDM Universitas Indonesia.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sumaraw, R.E. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. BCA KCU Manado). *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 2.
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonom dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 1, 123-140
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Teguh, I.G.A. (2009). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Teknisi Pemegang Lisensi PT. GMF Aeroasia Denpasar. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.

- Wibowo, I.G.P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. Denpasar: Tesis Program Magister, Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 7. No. 2 : 105 – 114.
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta :Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

A. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Kupang

Jl. Pulau Indah No. 6, Oesapa Barat, Kupang 85228

Telepon: 0380-8553825, Faksimile: 0380-8553813

E-mail: ut-kupang@ut.ac.id

Nomor : 1461/UN31.42/LL/2015
 Lampiran : -
 Perihal : **Mohon Ijin untuk Melakukan Penelitian**

Yth. Pimpinan CV Auto Nusa Abadi Kupang

Kami sampaikan permohonan ijin penelitian untuk penyusunan tesis mahasiswa Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Minat Sumber Daya Manusia an. Fandi Akhmad/500009483 dengan judul penelitian **Analisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang**. Kiranya dapat diberikan ijin untuk melakukan penelitian.

Demikian untuk maklum. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kupang, 18 September 2015
 Kepala UPBJJ-UT Kupang

Drs. R. Alam Malau, M.Si.
 NIP.19530227 198603 1 001

Tembusan :
 1. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 2. Arsip

B. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN TESIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Dengan Hormat,

Sebelumnya ijin saya memperkenalkan diri terlebih dahulu. Saya Fandi Akhmad, Mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Terbuka. Dalam rangka penulisan tesis sebagai syarat penyelesaian studi di PPS UT, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner saya yang berjudul **Analisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Auto Nusa Abadi Kupang**. “**“**. Perlu saya sampaikan bahwa penelitian ini adalah dalam lingkup akademik dan tidak untuk dipergunakan pada hal-hal yang bersifat komersial, untuk itu saya sebagai peneliti bertanggung jawab atas kerahasiaan atas identitas Bapak/Ibu sebagai responden penelitian dan juga informasi-informasi yang saya terima dari Bapak/Ibu. Sebelum mengisi kuesioner saya harapkan Bapak/Ibu terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian kuesioner yang ada pada halaman pertama dari kuesioner ini.

Demikian disampaikan, atas perhatian, bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Kupang, September 2015

Hormat Saya,

Fandi Akhmad

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan anda tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda (X) atau (√) pada kotak jawaban yang dipilih. Pilihan jawaban yang tersedia meliputi:

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

DATA PRIBADI RESPONDEN

Berilah tanda (X) pada huruf yang Anda Pilih:

1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	b. Perempuan		
2	Usia	a. < 20 tahun	b. 20-30 tahun	c. 30-40 tahun	d. 40-50 tahun
					e. > 50 tahun
3	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	a. SMP/ Sederajat	b. SMU/ Sederajat	c. DI/II/ DIII	d. S1
					e. S2
4	Masa Kerja	a. < 1 tahun	b. 1-3 tahun	c. 4-6 tahun	d. 7-9 tahun
					e. > 9 tahun
5	Bekerja di Bagian	a. Direksi	b. Penjualan	c. Servis	d. Administrasi Keuangan

A. STRES KERJA

STS	TS	KS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Semakin hari pertanyaan atau instruksi pimpinan semakin membuat saya tidak nyaman bekerja					
2.	Semakin hari semakin besar keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai					
3.	Semakin hari saya merasa dalam jangka panjang pekerjaan ini akan mengganggu kesehatan saya					
4.	Semakin hari saya merasa semakin berat pekerjaan yang saya terima					
5.	Bila beban kerja seperti saat ini semakin hari waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya semakin panjang					
6.	Semakin hari hubungan saya dengan atasan atau rekan kerja semakin kurang harmonis					
7.	Semakin hari saya menjadi gelisah karena keluarga saya tidak mendukung saya bekerja di sini					

B. MOTIVASI

STS	TS	KS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Semakin hari saya bekerja lebih baik karena gaji yang saya terima bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Semakin hari saya merasa aman dan nyaman bekerja di sini					
3.	Semakin hari bekerja di sini membuat saya dihargai dalam pergaulan di masyarakat					
4.	Semakin hari pekerjaan saya semakin dihargai oleh atasan dan rekan kerja karena saya berprestasi dalam bekerja					
5.	Semakin hari saya memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya di perusahaan ini					
6.	Semakin hari saya merasa mempunyai hubungan kerja yang semakin harmonis dengan atasan maupun dengan rekan kerja					
7.	Saya merasa saat ini mempunyai keahlian dan ketrampilan kerja yang bisa membimbing dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik					
8.	Semakin hari rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan semakin tinggi sehingga saya bekerja semakin baik					

C. KOMPENSASI

STS	TS	KS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menerima gaji dan bonus sesuai dengan beban kerja saya di perusahaan					
2.	Saya merasa gaji dan bonus yang dibayarkan sudah adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidup saya dan keluarga					
4.	Gaji dan bonus yang diberikan sesuai dengan permintaan dan persediaan karyawan					
5.	Besar kecilnya gaji dan bonus yang diterima harus sesuai dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan					
6.	Gaji dan bonus yang saya terima sebanding dengan pengorbanan yang saya lakukan					
7.	Dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, gaji dan bonus yang saya terima sudah terasa adil dan wajar					

D. KINERJA

STS	TS	KS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu					
2.	Saya merasa mendapat kepercayaan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat segera					
3.	Saya merasa memahami dan mengetahui dengan baik pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari					
4.	Saya merasa selalu menyegerakan kerja dan berinisiatif dengan cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
5.	Saya merasa seluruh permasalahan kerja yang terjadi bisa saya selesaikan					
6.	Saya merasa bekerja dengan penuh tanggung jawab					
7.	Saya merasa bisa bekerja sama dengan atasan dan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya merasa selalu menerapkan disiplin kerja dan bekerja sesuai prosedur yang berlaku					
9.	Saya sanggup menerima sanksi bila melakukan kesalahan dalam bekerja					
10.	Saya merasa selalu berinovasi dan mengembangkan ide kreatif mencari solusi dalam pekerjaan					

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		Stres Kerja 1	Stres Kerja 2	Stres Kerja 3	Stres Kerja 4	Stres Kerja 5	Stres Kerja 6	Stres Kerja 7
Stres Kerja 1	Pearson Correlation	1	.711**	.467**	.764**	.721**	.567**	.398*
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000	.001	.027
	N	31	31	31	31	31	31	31
Stres Kerja 2	Pearson Correlation	.711**	1	.672**	.782**	.857**	.726**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Stres Kerja 3	Pearson Correlation	.467**	.672**	1	.494**	.694**	.604**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.005	.000	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
Stres Kerja 4	Pearson Correlation	.764**	.782**	.494**	1	.791**	.659**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Stres Kerja 5	Pearson Correlation	.721**	.857**	.694**	.791**	1	.795**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Stres Kerja 6	Pearson Correlation	.567**	.726**	.604**	.659**	.795**	1	.406*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.023
	N	31	31	31	31	31	31	31
Stres Kerja 7	Pearson Correlation	.398*	.680**	.552**	.631**	.691**	.406*	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.001	.000	.000	.023	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	7	.928

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja 1	15.16	21.273	.732	.921
Stres Kerja 2	15.32	18.826	.894	.904
Stres Kerja 3	15.55	23.189	.674	.927
Stres Kerja 4	15.13	18.783	.829	.913
Stres Kerja 5	15.13	18.849	.923	.901
Stres Kerja 6	15.26	20.731	.749	.919
Stres Kerja 7	15.68	23.292	.654	.929

Correlations

	Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7	Motivasi 8
Motivasi 1 Pearson Correlation	1	.788**	.722**	.252	.153	.004	.146	.201
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.171	.411	.984	.434	.278
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 2 Pearson Correlation	.788**	1	.671**	.309	.369*	.198	.287	.407*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.091	.041	.285	.117	.023
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 3 Pearson Correlation	.722**	.671**	1	.381*	.225	.127	.528**	.364*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.224	.497	.002	.044
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 4 Pearson Correlation	.252	.309	.381*	1	.674**	.405*	.617**	.401*
Sig. (2-tailed)	.171	.091	.034		.000	.024	.000	.025
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 5 Pearson Correlation	.153	.369*	.225	.674**	1	.480**	.389*	.245
Sig. (2-tailed)	.411	.041	.224	.000		.006	.030	.185
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 6 Pearson Correlation	.004	.198	.127	.405*	.480**	1	.391*	.335
Sig. (2-tailed)	.984	.285	.497	.024	.006		.030	.066
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 7 Pearson Correlation	.146	.287	.528**	.617**	.389*	.391*	1	.404*
Sig. (2-tailed)	.434	.117	.002	.000	.030	.030		.024
N	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi 8 Pearson Correlation	.201	.407*	.364*	.401*	.245	.335	.404*	1

Sig. (2-tailed)	.278	.023	.044	.025	.185	.066	.024	
N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	26.00	13.000	.507	.814
Motivasi 2	25.87	11.916	.668	.790
Motivasi 3	26.06	12.062	.678	.788
Motivasi 4	25.97	13.099	.626	.798
Motivasi 5	26.06	13.996	.515	.813
Motivasi 6	25.55	14.323	.369	.829
Motivasi 7	26.19	12.828	.566	.805
Motivasi 8	25.81	14.028	.489	.815

Correlations

		Kompensasi 1	Kompensasi 2	Kompensasi 3	Kompensasi 4	Kompensasi 5	Kompensasi 6	Kompensasi 7
Kompensasi 1	Pearson Correlation	1	.611**	.618**	.396*	.436*	.501**	.292
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.027	.014	.004	.111
	N	31	31	31	31	31	31	31
Kompensasi 2	Pearson Correlation	.611**	1	.532**	.485**	.256	.428*	.323
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.006	.165	.016	.077
	N	31	31	31	31	31	31	31
Kompensasi 3	Pearson Correlation	.618**	.532**	1	.528**	.240	.383*	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.002	.193	.033	.709
	N	31	31	31	31	31	31	31

Kompensasi 4	Pearson Correlation	.396*	.485**	.528**	1	.496**	.524**	.204
	Sig. (2-tailed)	.027	.006	.002		.005	.002	.272
	N	31	31	31	31	31	31	31
Kompensasi 5	Pearson Correlation	.436*	.256	.240	.496**	1	.444*	.282
	Sig. (2-tailed)	.014	.165	.193	.005		.012	.124
	N	31	31	31	31	31	31	31
Kompensasi 6	Pearson Correlation	.501**	.428*	.383*	.524**	.444*	1	.444*
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.033	.002	.012		.012
	N	31	31	31	31	31	31	31
Kompensasi 7	Pearson Correlation	.292	.323	-.070	.204	.282	.444*	1
	Sig. (2-tailed)	.111	.077	.709	.272	.124	.012	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi 1	22.52	9.391	.704	.772
Kompensasi 2	22.65	9.303	.643	.781
Kompensasi 3	22.39	9.378	.529	.805
Kompensasi 4	22.19	9.695	.632	.784
Kompensasi 5	21.74	10.665	.493	.807
Kompensasi 6	22.10	9.624	.649	.781
Kompensasi 7	22.23	10.981	.315	.835

Correlations

		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Kinerja 7	Kinerja 8	Kinerja 9	Kinerja 10
Kinerja 1	Pearson Correlation	1	.550**	.171	.590**	.248	.286	.295	.450*	.177	.316
	Sig. (2-tailed)		.001	.358	.000	.179	.118	.107	.011	.341	.083
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 2	Pearson Correlation	.550**	1	.267	.390*	.461**	.358*	.335	.599**	.310	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001		.147	.030	.009	.048	.065	.000	.090	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 3	Pearson Correlation	.171	.267	1	.141	.161	.503**	.164	.443*	.240	.254
	Sig. (2-tailed)	.358	.147		.451	.388	.004	.378	.013	.193	.168
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 4	Pearson Correlation	.590**	.390*	.141	1	.138	.419*	.360*	.469**	.205	.244
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.451		.460	.019	.046	.008	.268	.185
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 5	Pearson Correlation	.248	.461**	.161	.138	1	.120	.019	.280	.415*	.397*
	Sig. (2-tailed)	.179	.009	.388	.460		.521	.920	.127	.020	.027
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 6	Pearson Correlation	.286	.358*	.503**	.419*	.120	1	.183	.594**	.336	.511**
	Sig. (2-tailed)	.118	.048	.004	.019	.521		.323	.000	.065	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 7	Pearson Correlation	.295	.335	.164	.360*	.019	.183	1	.455*	.013	.269
	Sig. (2-tailed)	.107	.065	.378	.046	.920	.323		.010	.946	.143
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 8	Pearson Correlation	.450*	.599**	.443*	.469**	.280	.594**	.455*	1	.199	.610**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.013	.008	.127	.000	.010		.283	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 9	Pearson Correlation	.177	.310	.240	.205	.415*	.336	.013	.199	1	.413*
	Sig. (2-tailed)	.341	.090	.193	.268	.020	.065	.946	.283		.021
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja 10	Pearson Correlation	.316	.704**	.254	.244	.397*	.511**	.269	.610**	.413*	1
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.168	.185	.027	.003	.143	.000	.021	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

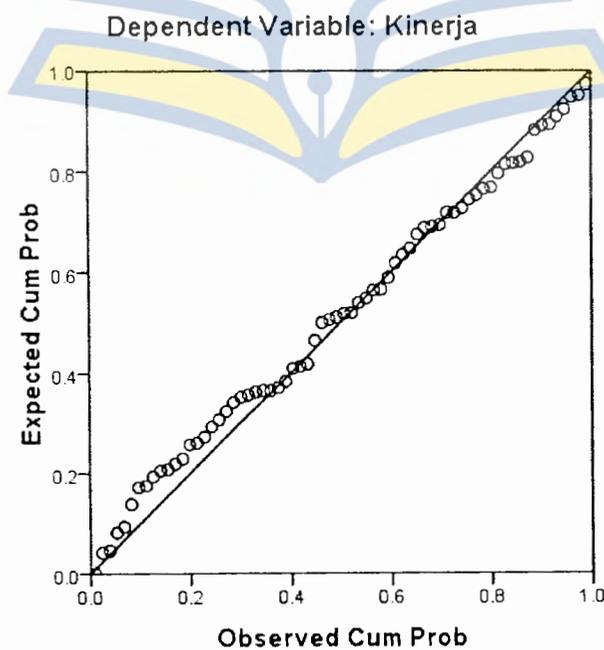
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	34.74	20.798	.544	.820
Kinerja 2	34.94	20.862	.717	.803
Kinerja 3	34.52	22.725	.394	.834
Kinerja 4	34.84	21.473	.523	.821
Kinerja 5	34.74	23.131	.375	.835
Kinerja 6	34.52	21.925	.585	.816
Kinerja 7	34.61	23.245	.369	.835
Kinerja 8	34.39	19.578	.739	.797
Kinerja 9	34.45	23.456	.386	.833
Kinerja 10	34.90	21.024	.650	.809

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

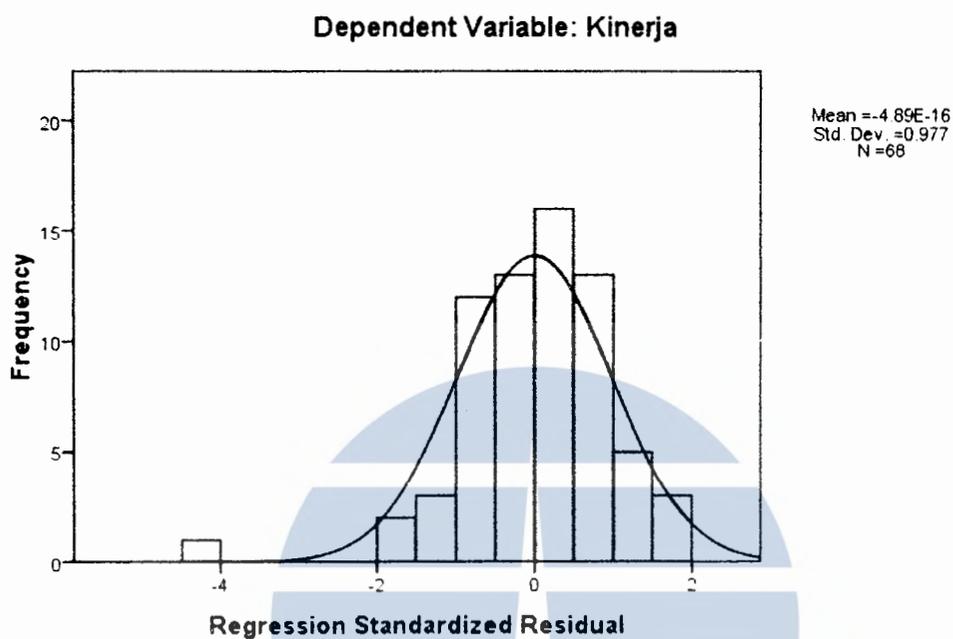
a. Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Normalitas Histogram

Histogram



c. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28141987
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

a. Test distribution is Normal.

d. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

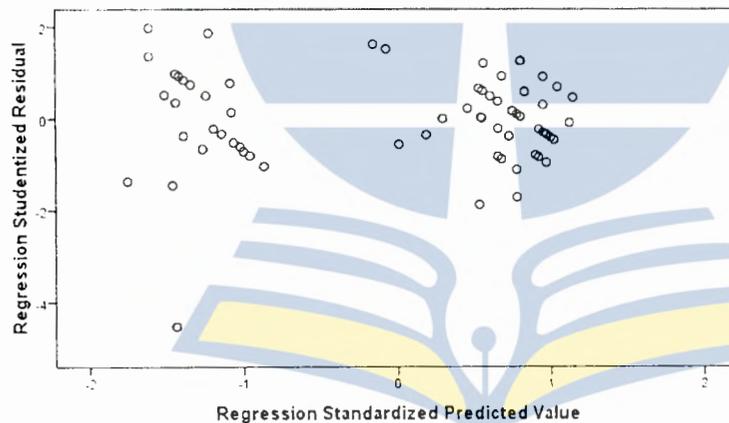
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.413	3.692		8.508	.000	24.037	38.789					
Stres	-.465	.068	-.579	6.880	.000	-.600	-.330	-.885	-.652	.341	.348	2.870
Motivasi	.192	.070	.186	2.757	.008	.053	.331	.696	.326	.137	.542	1.845
Kompensasi	.278	.103	.242	2.686	.009	.071	.485	.830	.318	.133	.303	3.302

a. Dependent Variable: Kinerja

e. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



E. Hasil Uji Hipotesis (Uji F da Uji t)

No	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikansi
1	Stres Kerja	-0,465	-6,880	0,000
2	Motivasi	0,192	2,757	0,008
3	Kompensasi	0,278	2,686	0,009
Konstanta		31,413		
F _{hitung}		113,957		
Signifikansi F		0,000		
F _{tabel}		2,74		
R ²		0,835		
T _{tabel}		1,9971		

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.918 ^a	.842	.835	1.681	.842	113.957	3	64	.000	2.347

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.527	3	321.842	113.957	.000 ^a
	Residual	180.752	64	2.824		
	Total	1146.279	67			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja