

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
PADA KINERJA KARYAWAN**

*EFFECT OF COMPENSATION, WORK STRES AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE*

**PT. SICEPAT EKSPRES BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA MANAJEMEN**

Disusun oleh:  
**SHENY ANDRIANI**  
**18411323**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
PADA KINERJA KARYAWAN PT. SICEPAT EKSPRES  
BANDAR LAMPUNG**

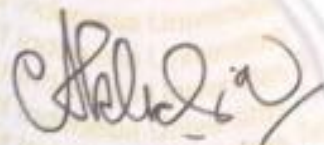
*The Influence of Compensation, Work Stress, and Work Motivation on Employee  
Performance at PT Sicepat Ekspres Bandar Lampung*

Yang diajukan oleh :

**SHENY ANDRIANI**  
18411323

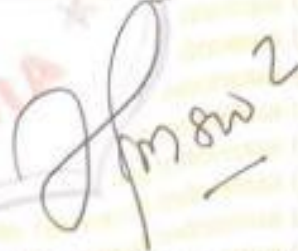
Telah disetujui  
Tanggal 14 November 2022

Mengetahui,  
Program Studi SI Manajemen  
Ketua,



**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK 021 19 09 08

Disetujui,  
Pembimbing,



**Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si.**  
NIK. 021 20 03 01

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH, KOMPENSASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
PADA KINERJA KARYAWAN PT. SICEPAT EKSPRES  
BANDAR LAMPUNG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

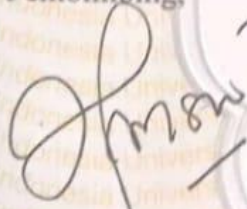
**SHENY ANDRIANI**

**18411323**

Telah dipertahankan  
Pada Tanggal 14 November 2022

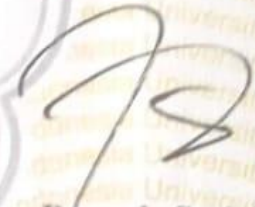
Dewan Penguji

Pembimbing,



**Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si.**  
NIK. 021 20 03 01

Penguji



**Tri Darma Rosmala Sari, SE, MSAK.**  
NIK. 022 09 10 06

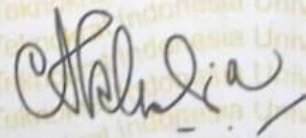
Skrripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana  
Tanggal 14 November 2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,



**Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.**  
NIK. 023 05 00 09

Program studi S1 Manajemen  
Ketua,



**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sheny Andriani

NPM : 18411323

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi :

Judul : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung

Pembimbing : Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si.

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di universitas/ perguruan tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun dikemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil saduran/plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala risiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 15 November 2022  
Yang menyatakan,



**Sheny Andriani**  
18411323

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung” tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi pada program Strata-1 (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia. Selama melakukan penelitian dan penulisan penulis banyak sekali mengalami berbagai hambatan yang penulis alami, namun berkat berbagai bantuan, bimbingan dan dorongan berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menganggap bahwa skripsi ini adalah suatu karya terbaik yang dapat penulis persembahkan. Tetapi, penulis menyadari bahwa tidak tertutup kemungkinan bahwa didalam penulisan ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

**Bandar Lampung, 11 Februari 2021**  
**Penulis,**

**Sheny Andriani**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Pada kesempatan kali ini, penulis akan menyampaikan terimakasih kepada para pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Dr. H. Nasrullah Yusuf, S.E., MBA, Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M , Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si, Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
5. Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah memberikan bimbingan, motivasi, dukungan dan arahan dalam menyelesaikan dan menyempurnakan skripsi ini.
6. Tri Darma Rosmala Sari, SE, MSAk. Selaku Dosen Penguji atas bimbingan dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Segenap Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Segenap Staff Jurusan Manajemen yang telah membantu.
9. Diri saya sendiri selaku penulis terima kasih sudah berjuang sampai padatahap ini.
10. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan motivasi , dukungan dan berdoa setiap saat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah menemani suka duka selama proses perkuliahan (Intan, Anisa, Sofy, Mustika)
12. Sahabat dan teman-teman Angkatan 2018 Manajemen khususnya pada konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah memberikan dukungan.
13. Pihak PT. Sicepat Ekspres, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan telah memberikan dukungan.

## **MOTTO**

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. **Ar-Ra’d: 11**)

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
Bab II Landasan Teori	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
A. Kompensasi.....	7
B. Stres Kerja .....	10
C. Motivasi Kerja .....	11
D. Kinerja.....	13
2.2 Kajian Empiris.....	15
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.4 Kerangka Model.....	24
BAB III Metode Penelitian	



3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Operasionaisasil Variabel .....	26
3.2.1 Variabel Bebas ( <i>Independent Variabel</i> ) .....	26
3.2.2 Variabel Terikat ( <i>Dependent Variabel</i> ).....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Populasi dan Sampel.....	31
3.5.1 Populasi.....	31
3.5.2 Sampel. ....	31
3.6 Metode Analisis Data .....	32
3.6.1 Uji Instrumen.....	32
3.6.1.1 Uji Validitas .....	32
3.6.1.2 Uji Reabilitas.....	32
3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda .....	33
3.6.3. Uji Hipotesis.....	34
3.6.3.1 Uji Statistik (Uji t). ....	34
3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	34
3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Responden Secara Umum.....	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	38
4.4 Hasil Persyaratan Instrumen.....	43
1. Hasil Uji Validitas.....	43
2. Hasil Uji Reabilitas.....	45
4.4 Hasil Metode Analisis Data.....	46
1 Uji Regresi Linear Berganda.....	46
2 Uji Statistik (Uji F).....	48
3 Uji Simultan (Uji t).....	49
4 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	50
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
<b>Bab V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

LAMPIRAN

KUISONER

HASIL PLAGIARISME

UJI VALIDITAS

UJI REABILITAS

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

UJI t parsial

UJI F Simultan

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Empiris.....	17
3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel .....	26
4.1 Tabel Jenis Kelamin Responden .....	36
4.2 Tabel Tingkat Usia Responden .....	37
4.3 Tabel Pendidikan Responden.....	37
4.4 Tabel Status Karyawan.....	38
4.5 Tabel Hasil Tanggapan Responden terhadap Kompensasi .....	38
4.6 Tabel Hasil Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja .....	40
4.7 Tabel Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	41
4.8 Tabel Hasil Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan .....	42
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas Kuisioner Kompensasi.....	43
4.10 Tabel Hasil Uji Validitas Kuisioner Stress Kerja .....	43
4.11 Tabel Hasil Uji Validitas Kuisioner Motivasi Kerja.....	44
4.12 Tabel Hasil Uji Validitas Kuisioner Kinerja Karyawan .....	45
4.13 Tabel Range Uji Realibilitas.....	46
4.14 Tabel Hasil Uji Realibilitas.....	46
4.15 Tabel Hasil Uji Regresi Berganda.....	47
4.16 Tabel Hasil Uji F.....	48
4.17 Tabel Hasil Uji Parsial.....	49
4.18 Tabel Hasil Koefisien Determinan.....	50

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar Halaman

1.1 Data Peminat Jasa Pengiriman Indonesia.....	4
2.1 Kerangka Model Penelitian.....	24

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung, 2) menguji dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung, 3) menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung dengan sampel 100 orang responden. Pengujian prasyarat meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Serta untuk uji hipotesis digunakan uji t atau parsial.

Hasil penelitian ini adalah 1) Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,668 dengan nilai sig 0,009 lebih kecil dari 0,05. 2) Bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,645 dan nilai sig 0,10 lebih besar dari 0,05. 3) Bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 4,992 dan nilai sig 0,00 lebih kecil dari 0,05.

**Kata kunci :** *Kompensasi, Stres kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan*

## ABSTRACT

*This study aims to: 1) examine and analyze the effect of employee performance compensation at PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung, 2) examine and analyze the effect of work stress on the performance of employees of PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung, 3) examine and analyze the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Sicepat Express Bandar Lampung.*

*The population of this study are employees who work at PT. Sicepat Express Bandar Lampung with a sample of 100 respondents. prerequisite testing includes validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression data analysis technique and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). As well as to test the hypothesis used t test or partial.*

*The results of this study are 1) That compensation has a positive and significant effect with a t-count value of 2.668 with a sig value of 0.009 less than 0.05. 2) That work stress has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 2.645 and a sig value of 0.10 greater than 0.05. 3) That work motivation has a significant positive effect on employee performance with a t-count value of 4.992 and a sig value of 0.00 less than 0.05.*

**Keywords:** *Compensation, work stress, work motivation and employee performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Suatu perusahaan tentu mengharapkan pegawai bekerja secara produktif dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah kinerja karyawan karena merupakan hal yang bersifat individual. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan\ biologis bagi karyawan. Menurut (Hasibuan, 2013) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat penting, dan memiliki posisi strategis yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia (SDM) dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Nathania, 2016:20). Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten yang menciptakan kinerja yang

sangat baik dapat mempengaruhi keberhasilan suatu bisnis. Sebaliknya jika Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak baik dan dengan kinerja yang buruk merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak mencapai tujuan yang di inginkan. Agar suatu sistem berjalan dengan baik tentu harus berdasarkan pengelolaan yang memperhatikan aspek penting dalam perusahaan (Istiani, 2017). Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan seperti kompensasi, stress kerja, dan Motivasi kerja bagi karyawan guna menunjang kinerja karyawan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

Kompensasi adalah suatu pemberian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian suatu kompensasi diberikan berdasarkan sebuah bentuk kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga karyawan atau jasa yang telah karyawan berikan. Seseorang dalam perusahaan bekerja untuk memberikan tenaga dan waktu kepada organisasi sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan suatu imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung (Wibowo, 2016:289). Tercapainya suatu pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan agar pemberian suatu kompensasi dapat memperoleh timbal balik karyawan berdasarkan kinerja yang diberikan karyawan tersebut. Perusahaan yang memberikan suatu kompensasi dimaksudkan agar seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal dan pemberian kompensasi



memiliki suatu peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan.

Kompensasi merupakan suatu pemberian keseluruhan atas balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai suatu bentuk pemberian atas timbal balik berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bentuk uang berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja, 2012:24). Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu suatu bentuk pemberian kompensasi yang dilakukan secara langsung seperti pemberian gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yaitu suatu pemberian kompensasi dalam bentuk tidak langsung seperti pemberian tunjangan kesehatan, asuransi dan kenaikan jabatan (Garry, 2009:82).

Stres kerja adalah suatu permasalahan yang dialami seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, emosi seseorang dan juga fikiran seseorang. Dalam lingkup organisasi karyawan akan mengalami stres kerja dalam bekerja, biasanya stress kerja terjadi karena adanya pengaruh lingkungan internal maupun eksternal dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja (Handoko, 2009:200). Apabila karyawan dalam suatu perusahaan mengalami stress kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu pimpinan dalam perusahaan harus memahami kondisi seorang karyawan dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengurangi dan menghilangkan stres kerja karyawan yang dapat berdampak bagi perusahaan (Tallo, 2015).

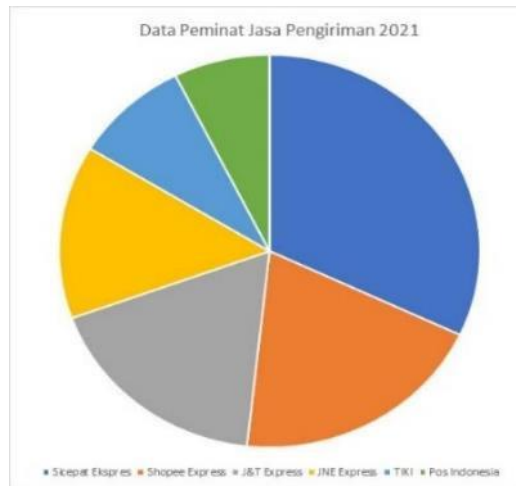
Motivasi kerja merupakan suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang dapat menyebabkan seorang karyawan dapat bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja itu sendiri yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai suatu kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan (Widodo, 2016). Motivasi akan mendorong dan membantu energy seorang karyawan untuk bekerja dan mengarahkan aktivitas dalam bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan dapat mengetahui tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan

apa yang karyawan inginkan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Namun belum tentu upaya yang keras dapat menghasilkan suatu produktivitas jika tidak adanya arahan dari pimpinan (Mahesa, 2010). Kinerja karyawan yaitu suatu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan dari pelaksanaan tugas yang sesuai dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

PT Sicepat Ekspres adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di Indonesia yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia. Sejak di dirikan pertama kali pada tahun 2014.

PT Sicepat Ekspres telah berkembang pesat dan memiliki lebih dari ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia untuk mendukung seluruh kegiatan operasional pengiriman. Meski baru di dirikan pada tahun 2014, PT Sicepat Ekspres telah menjadi salah satu perusahaan yang cukup besar dan sudah di perhitungkan keberadaannya oleh perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di bidang jasa pengiriman serupa di Indonesia.

PT Sicepat Ekspres sebagai gudang utama yang ada di Lampung beralamat di Jl. Alimudin Umar No.741c, Campang Raya, Kec. Tj. Karang Timur., Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. PT Sicepat Ekspres sebagai jasa pengiriman barang di Indonesia yang memiliki estimasi waktu 15 jam untuk pengiriman wilayah Jabodetabek dan untuk pengiriman seluruh Indonesia paling cepat hanya satu hari saja.



Gambar 1.1 Data Peminat Jasa Pengiriman Indonesia

Berdasarkan sebuah data peminat jasa pengiriman di Indonesia, jasa pengiriman Sicepat Ekspres banyak diminati. Banyaknya orang yang menggunakan jasa pengiriman Sicepat Ekspres tentu membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah memberikan kompensasi, meminimalisir stres kerja, dan memberikan motivasi kerja. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Sicepat Ekspres tentu dihadapkan dengan kondisi dilematis, di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan karyawan yang mengalami stres kerja yang berakibat pada kinerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara di perusahaan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung yaitu banyaknya karyawan yang tidak mencapai target sehingga hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan didapatkan sebuah hasil yang inkonsistensi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan muncul pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?
2. Apakah Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?
4. Apakah Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penjelasan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh dari Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah berupa saran dan masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi mengenai dari penerapan Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan, dapat dijadikan sebuah sumber informasi dari pentingnya pemberian Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja.
3. Bagi Penulis, yaitu manfaat yang diperoleh berupa ilmu dari penelitian dan ilmu dari hasil penelitian dapat dijadikan dan diterapkan langsung oleh penulis.
4. Bagi Pihak lain, yaitu sebagai informasi pendukung bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

##### **A. Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu jenis pendapatan yang diperoleh karyawan atas balas jasa, dimana pemberian suatu kompensasi dapat diberikan melalui kompensasi langsung maupun tidak langsung. Suatu sistem kompensasi dapat dikatakan baik dan benar jika hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga strategi dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2017: 119).

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Pemberian suatu kompensasi dapat berperan penting dalam mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. (Handoko, 2014: 155). Marwansyah (2016:269) mendefinisikan sebagai suatu bentuk penghargaan maupun imbalan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung yang diserahkan secara adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi jasa yang diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat diberikan melalui pembayaran secara langsung maupun tidak langsung sebagai salah satu bentuk insentif untuk dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras demi mencapai produktivitas dan efektivitas kerja yang baik (Mangkuprawira, 2011:203). Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atas tercapainya tujuan perusahaan yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

## **B. Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat menghasilkan sebuah kualitas dan kuantitas yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan memiliki sebuah sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dari tujuan yang diinginkan. Menurut Kismono (2011:178) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu :

### **a) Kompensai langsung**

Kompensasi langsung merupakan suatu pemberian kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan berupa upah (pembayaran atas jam kerja), gaji (pembayaran gaji secara tetap), dan bonus atau insentif. Pemberian sebuah gaji tetap tiap bulan pada umumnya didasarkan atas nilai pekerjaan yang diemban karyawan tersebut. Sehingga semakin tinggi nilai suatu pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi juga gaji yang akan diterima karyawan tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan sebuah nilai pekerjaan dapat dilakukan berdasarkan evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja karyawan.

### **b) Kompensasi tidak langsung**

Kompensasi tidak langsung merupakan suatu pemberian kompensasi yang dilakukan secara tidak langsung sebagai balas jasa. Dimana pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan berupa seperti kenaikan jabatan, beasiswa pendidikan, program rekreasi, dan liburan.

## **C. Tujuan pemberian Kompensasi**

Pemberian Kompensasi memiliki tujuan, sebagai berikut: (Hasibuan, 2017:121)

### **a) Ikatan Kerjasama**

Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawan dapat memiliki sebuah ikatan kerjasama yang terjalin secara formal antara perusahaan dan karyawan.

Dimana ketika perusahaan memberikan sebuah kompensasi, maka karyawan akan mengerjakan tugas pekerjaannya penuh dengan rasa semangat.

**b) Kepuasan kerja**

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dimana kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan adanya kompensasi.

**c) Motivasi**

Jika perusahaan menetapkan sebuah tujuan yang diinginkan kepada karyawan maka dengan adanya pemberian suatu kompensasi akan memicu motivasi lebih bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

**d) Stabilitas karyawan**

Pemberian suatu kompensasi akan menciptakan suatu kinerja yang stabil untuk karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

**D. Komponen Kompensasi**

Kompensasi memiliki 3 komponen, yaitu sebagai berikut: (Vera Eka Santi:2021)

- a) Gaji, Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b) Tunjangan, Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- c) Insentif, yaitu suatu pemberian secara langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan.
- d) Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
- e) Fasilitas, adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan

## **B. Stres Kerja**

### **A. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. (Hariyono, 2009:193)

Stres Kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dimana terdapat suatu perdebatan individual atau proses psikologis yang mana terdapat suatu konsekuensi dari setiap kegiatan lingkungan pekerjaan dalam perusahaan yang mencakup situasi kejadian internal dan eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seorang karyawan. (Gibson , 2011:17)

Stres Kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya terdapat suatu individu seorang karyawan dalam perusahaan yang dapat difrontasikan dengan suatu peluang. Stres Kerja yaitu suatu ketegangan atau tekanan yang dialami seorang karyawan dalam perusahaan terhadap tuntutan yang dihadapi melebihi ketentuan yang ada pada diri seorang karyawan (Mauladi, 2015). Dari penjelasan yang telah dijelaskan mengenai stress kerja oleh beberapa ahli diatas maka, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan ketidakmampuan seseorang dalam menanggapi tekanan yang dialami oleh individu baik secara mental maupun fisik sehingga mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

### **B. Faktor Stres Kerja**

Penyebab terjadinya Stres kerja, yaitu sebagai berikut : (Robins, 2008)

- a. Perusahaan, yaitu sebuah faktor dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap streskerja karyawan dimana disebabkan oleh semua aktivitas dalam perusahaan dengan karyawan. Seperti tuntutan dalam pekerjaan



dan beban pekerjaan yang berat dan melebihi kapasitas kemampuan karyawan.

- b. Lingkungan, yaitu suatu faktor dalam lingkungan pekerjaan baik itu lingkungan internal dan eksternal dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- c. Individu, dimana faktor individu berperan dalam kepribadian seseorang dan lebih berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

### **C. Aspek-aspek Stres Kerja**

Seseorang yang mengalami stres kerja akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : (Yolanda : 2020)

- a. Fisiologis, yaitu suatu permasalahan yang terjadi pada kesehatan fisik yang mencakup system kekebalan tubuh dan sakit kepala.
- b. Psikologis, yaitu ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang dan gelisah yang terjadi pada pribadi seorang karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya permusuhan dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Tingkah laku, dimana seorang karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami perubahan terhadap produktivitas seperti ketidakhadiran dalam bekerja dan pekerjaan yang tidak tepat sasaran.

### **C. Motivasi Kerja**

#### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan untuk bertindak. Setiap orang akan memiliki motivasi oleh kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan pekerjaan dapat bertindak sesuai berdasarkan perilaku yang terpengaruh atas motivasi. (Wibowo, 2014:121)

Motivasi kerja memiliki definisi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sebuah proses psikologis yang mampu membangkitkan, mengarahkan dan memiliki ketekunan

dalam melakukan tindakan secara sukarela untuk pencapaian tujuan perusahaan. (Hamzah, 2012:121)

Motivasi kerja adalah sekumpulan energi baik itu berasal dari dalam dan luar pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunannya. (Wibowo,2014:122)

Motivasi kerja adalah suatu proses yang memiliki intensitas dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Terdapat tiga kunci utama dalam motivasi kerja yaitu: Intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yaitu dimana menjelaskan seberapa kerasnya seseorang berusaha, Intensitas yang tinggi belum tentu akan membawa suatu hasil yang diinginkan kecuali jika intensitas tersebut memiliki sebuah arah untuk mencapai suatu tujuan yang dapat menguntungkan perusahaan. (Robbins & Judge, 2013)

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dan sangat vital didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi kerja tentu diharapkan setiap individu karyawan dalam perusahaan dapat bekerja keras, tekun, dan antusias dalam bekerja untuk menciptakan sebuah kinerja yang efektif dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. (Sunyoto, 2015). Dari pernyataan diatas mengenai motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan, dorongan yang ada dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **B. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki sebuah tujuan, yakni sebagai berikut : (Hasibuan, 2017)

- a) Dapat meningkatkan moral semangat dan kepuasan kerja karyawan
- b) Dapat meningkatkan suatu kinerja yang efektif
- c) Memiliki kestabilan dalam bekerja
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f) Meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan dan memiliki kreativitas
- g) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan

### **C. Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017)

#### **1. Motivasi positif**

Motivasi kerja positif yaitu suatu bentuk motivasi dimana pemimpin dalam sebuah perusahaan memotivasi kepada karyawan dengan memberikan sebuah hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas dari standar pekerjaan perusahaan. Dengan motivasi positif, karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki sebuah semangat kerja dan akan meningkat berdasarkan motivasi dari pemimpin dalam suatu perusahaan tersebut.

#### **2. Motivasi negatif**

Motivasi negative yaitu suatu bentuk dorongan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan yang disertai dengan sebuah ancaman seperti pemberian hukuman. Dengan pemberian Motivasi negative maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang rendah karena takut akan adanya hukuman.

### **D. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja Menurut Vera Eka Santi (2021) :

- a) Kebutuhan Fisiologis
- b) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
- c) Hubungan Sosial
- d) Penghargaan
- e) Aktualisasi Diri.

### **E. Kinerja**

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

Kinerja yaitu suatu bentuk hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok atau fungsi pekerjaan yang

sesuai dengan norma pekerjaan, standar operasional perusahaan, kriteria dan ukuran yang ditetapkan dan berlaku pada suatu perusahaan. (Torang, 2016)

Kinerja adalah suatu kualitas perilaku yang berorientasi yang sesuai pada tugas-tugas pokok dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. (Murphy, 2007:175)

Kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan dimana karyawan melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan terencana pada waktunya dan melakukan tugas pokok pekerjaan dengan baik. (Mangkuprawira, 2007:153)

Kinerja adalah suatu hasil prestasi seseorang yang melaksanakan suatu tugas pokok pekerjaan sesuai dengan perintah yang telah ditetapkan perusahaan. (Marwansyah, 2016:229)

Kinerja adalah bagaimana seseorang individu dalam perusahaan dapat melaksanakan tugas pokok pekerjaan dan memiliki hasil pekerjaan yang ingin dicapai dalam pekerjaan. Kinerja memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis antara tujuan yang diinginkan, kepuasan pelanggan dan peran terhadap ekonomi perusahaan. Suatu perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka perlu untuk memperhatikan aspek kinerja. Karyawan yang berkualitas akan dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan. (Wibowo, 2008:122)

#### **b) Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: (Widodo, 2015:133)

- **Kemampuan**

Seseorang individu pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realita. Kemampuan realita dimana penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam dunia kerja seorang karyawan tentu harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

- Motivasi

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki sebuah motivasi dalam dirinya untuk dapat bekerja dan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi tentu akan dapat menggerakkan diri untuk dapat mencapai tujuan dari pekerjaan yang terarah.

- **Dimensi Penilaian Kinerja**

Menurut Vera Eka Santi (2021) Kinerja memiliki beberapa aspek-aspek penilaian yang mencakup sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam menyelesaikan konflik dan masalah serta keterampilan komunikasi yang baik, selain pekerjaan yang memang sudah menjadi kewajiban para karyawan, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik ataupun masalah secara efektif masuk ke dalam salah satu kriteria yang penting, yang masuk ke dalam aspek penilaian kinerja karyawan berikutnya adalah keterampilan komunikasi yang baik. Komunikasi verbal termasuk di antaranya mendengarkan dan berbicara. Hal ini berkaitan dengan seberapa baik karyawan mendengarkan arahan dari pemimpin dan menindaklanjutinya
2. Hasil Kerja Yang Diperoleh, hasil yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
3. Pencapaian Target Dalam Melaksanakan Tugas, adanya target tersebut akan menciptakan tantangan yang dapat menjadikan motivasi karyawan serta lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaan.
4. Jalinan Kerja, jalinan kerja yang baik diperlukan sebagai indikator penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa mampu karyawan dapat menyesuaikan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Ketepatan Waktu dan Kecepatan, Cara seorang karyawan membuat rencana dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Selain itu, kecepatan kerja karyawan menjadi tolak ukur standar dari produktivitas perusahaan.
6. Kerjasama Tim, Kerjasama antar karyawan dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima

perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama. Kerja sama ini juga dapat meningkatkan semakin cepat pekerjaan dapat selesai.

## **2.2 Kajian Empiris**

Kajian empiris adalah sebuah hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dan menjelaskan suatu konsep yang relevan. Studi empiris yang menjadi acuan penulisan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan studi empiris dan deskriptif, diantaranya :

1. Prasetya (2016), Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan”. Dalam penelitian ini menggunakan suatu metode yaitu metode pemberian kuisioner. Dari pemberian kuisioner tersebut mendapatkan hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja pada kinerja karyawan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan, dimana kinerja karyawan akan meningkat jika adanya pemberian Kompensasi dan Motivasi kerja.
2. Wolor (2019), “The effect compensation, work stress, and motivation on the performance sales” This study found that work stress negatively affected job performance. Work stress had a positive effect on motivation. Compensation had a positive effect on performance. Compensation had a positive effect on motivation. Motivation had a positive effect on performance.
3. Hidayah (2016), Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dimana dari hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan positif dengan koefisien regresi nilai 0,645 dan F hitung >F table (4,589>3,79).

4. Zainuri (2018), Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada Kinerja karyawan” menjelaskan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Widena (2018), Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi Motivasi kerja karyawan dan Prestasi kerja” dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan dengan hasil 0,651. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai 0,295 dan variabel Motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai 0,525.
6. Wahyu (2018), Penelitian yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan” didapati hasil bahwa dalam Uji F variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam Uji T (parsial) variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7. Hidayati (2020), “The effect compensation and motivation on employee performance” This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance. The sampling technique used is by taking a purposive sampling. The method used in this research is data collection through questionnaires, literature study, and observation. The technique used to analyze simple linear regression data and examine hypotheses simultaneously and partially. The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously.
8. Dewi (2017), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres kerja pada Kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.
9. Suratmiati (2020), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi,

Stres kerja dan engagement karyawan terhadap kinerja karyawan”. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuisioner dengan 100 sampel. Dari hasil penelitian didapati hasil bahwa Kompensasi, Stres kerja dan Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Potale (2015), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 Kajian Empiris**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>METODE</b>	<b>HASIL</b>
1	Prasetya (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada Kinerja karyawan	Variabel independen : -Kompensasi -Motivasi kerja Variabel dependen : -Kinerja karyawan	Menggunakan pemberian kuisioner melalui teknik analisis data seperti Uji analisis Regresi berganda, Uji-t, Uji-F dan Koefisien determinasi.	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2	Dewi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres kerja pada Kinerja karyawan	Variabel independen : -Kompensasi -Motivasi -Stres kerja Variabel dependen : -Kinerja karyawan	Penelitian yang dilakukan berdasarkan Pemberian Kuisioner Dengan sebuah teknik analisis data melalui Uji Regresi, Uji-t, Uji-F, dan Uji Koefisien determinasi.	Bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.
3	Hidayah (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Variabel Independen : -Kompensasi Variabel dependen : -Kinerja karyawan	Menggunakan metode penyebaran Kuisioner dengan sebuah analisis data menggunakan analisis Regresi Linear dan analisis Path	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4	Zainuri (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan	-Kompensasi -Motivasi -Kinerja	Kuisioner dengan metode penelitian berdasarkan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Widena (2018)	Pengaruh Kompensasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja dengan dimediasi motivasi kerja	Kompensasi -Prestasi kerja -Motivasi kerja	Metode kuantitatif dengan penelitian berdasarkan explanatory research dan analisis path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
6	Wahyu (2018)	Pengaruh Stres kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	-Stres kerja -Disiplin kerja -Kinerja	Kuisioner dengan 115 responden diolah dengan metode SPSS	Dalam Uji F Variabel Stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan

					terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji t variable Stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
7	Hidayati (2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	-Kompensasi -Motivasi -Kinerja Karyawan	Studi ini menggunakan daftar pertanyaan dengan mengolah data berdasarkan versi SPSS 20. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, literatur, dan pengamatan. Teknik yang digunakan ialah regresi. Hasilnya adalah kompensasi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
8	Wolor (2019)	Pengaruh kompensasi, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja sales.	Independent Variable : -Kompensasi -Stress Kerja -Motivasi  Dependent Variable : -Kinerja Sales	Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Jakarta yang berjumlah 62 orang.	- Penelitian ini menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap performa kinerja. - Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. - Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

					- Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. - Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja.
9	Suratmiati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan engagement karyawan terhadap kinerja karyawan	-Kompensasi -Stres kerja -Engagement -Kinerja	Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuisioner dengan 100 sampel.	Hasil penelitian didapati hasil bahwa Kompensasi, Stres kerja dan Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Potale (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan	Kompensasi -Stres kerja -Kinerja	Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2.3 Pengembangan Hipotesis

Dari kerangka berfikir dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompensasi pada Kinerja karyawan

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang dilakukan secara langsung dan secara tidak langsung yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Marwansyah, 2016:269)

Prasetya (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan” dimana metode yang digunakan yaitu dengan metode pemberian kuisioner didapati hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hidayah (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,645 dan  $F_{hitung} > F_{table} (4,589 > 3,97)$

### **H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

#### **2. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja**

Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. (Hariyono, 2009:193)

Dewi (2017), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres kerja pada kinerja karyawan” menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan, Motivasi berpengaruh positif signifikan dan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Potale (2015), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja**

### 3. Pengaruh Motivasi kerja pada Kinerja

Motivasi kerja adalah suatu proses yang memiliki intensitas dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Terdapat tiga kunci utama dalam motivasi kerja yaitu : Intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yang tinggi belum tentu akan membawa suatu hasil yang diinginkan kecuali jika intensitas tersebut memiliki sebuah arah untuk mencapai suatu tujuan yang dapat menguntungkan perusahaan. (Robbins & Judge, 2013)

Hidayat (2019), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Teknik pengumpulan data berdasarkan kuisioner yang telah melalui berbagai pengujian yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas. Dengan hasil menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Febrida (2020) “The effect compensation and motivation on employe performance” This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance. The sampling technique used is by taking a purposive sampling. The method used in this research is data collection through questionnaires, literature study, and observation. The technique used to analyze simple linear regression data and examine hypotheses simultaneously and partially. The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously.

### **H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

#### 4. Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja pada Kinerja

Kinerja yaitu suatu bentuk hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok atau fungsi pekerjaan yang sesuai dengan norma pekerjaan, standar operasional perusahaan, kriteria dan ukuran yang ditetapkan dan berlaku pada suatu perusahaan. (Torang, 2016)

Suratmiati (2020), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan engagement karyawan terhadap kinerja karyawan”. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuisioner dengan 100 sampel. Dari hasil penelitian didapati hasil bahwa Kompensasi, Stres kerja dan Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

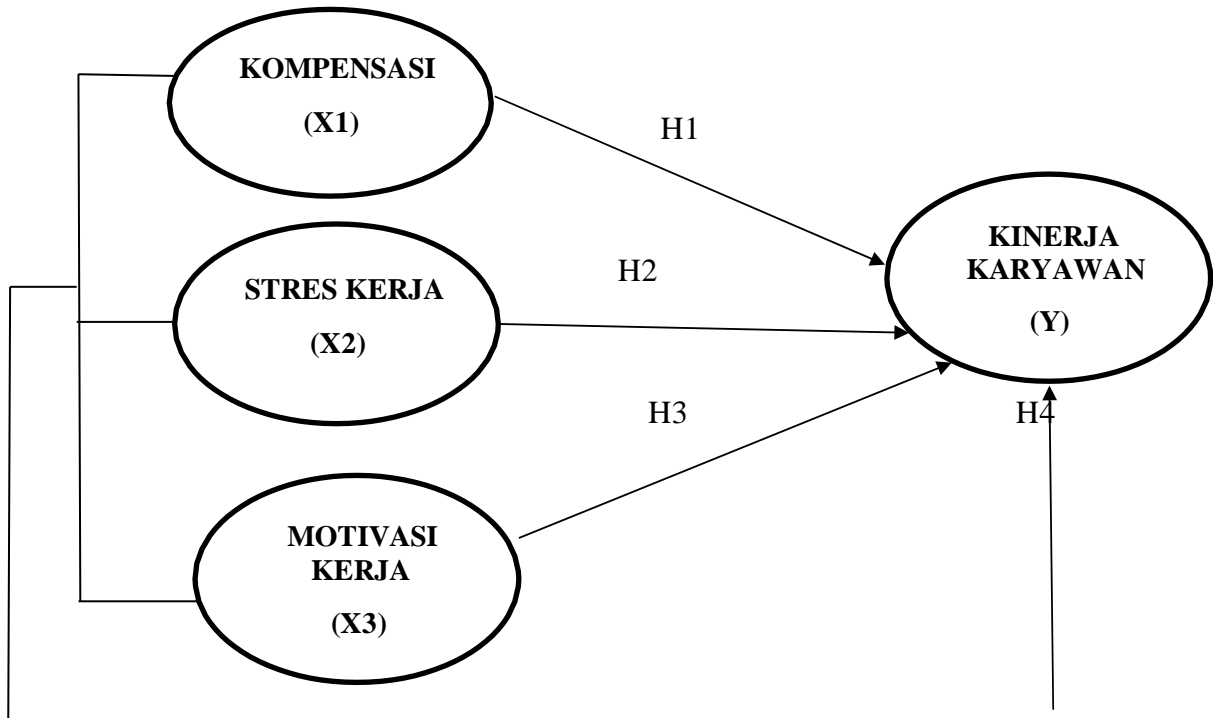
Hidayah (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,645 dan  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $4,589 > 3,97$ )

Prasetya (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan” dimana metode yang digunakan yaitu dengan metode pemberian kuisioner didapati hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **H4 : Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja**

## 2.4 Kerangka Model

Dalam penelitian ini terdapat suatu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka model**

Keterangan :

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) H2

: Stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

H3 : Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

H4 : Kompensasi, Stres kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan survey berupa kuesioner. Dalam studi penelitian ini, bagaimana suatu kompensasi, stres kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Penelitian deskriptif yaitu suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap tatanan sosial dengan mendeskripsikan variabel-variabel yang terkait dengan masalah dan unit penelitian antar objek penelitian, atau untuk menggali dan memperjelas fenomena atau realitas social dengan fenomena yang sedang diuji. Penelitian deskriptif adalah dasar dari semua penelitian. Penelitian deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif sehingga dapat dilakukan analisis statistik (Nazir, 2005: 56). Inti dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan sifat dari apa yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, dan untuk mengetahui penyebab dari gejala-gejala tersebut.

Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang meneliti sekelompok orang atau subjek yang dikondisikan. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis dan akurat, yang memuat sebuah fakta dan karakteristik yang berkaitan dengan fenomena yang sedang diteliti. (Nazir, 2003: 54)

#### **4.2 Operasional Variabel**

Operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memudahkan penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan konsep penelitian yang diajukan dan Batasan pengoperasian masing-masing variabel penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi empat variabel yang terbagi menjadi empat jenis variabel, yaitu:



1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau variabel independen adalah suatu variabel yang biasa disebut dengan variabel stimulus, variabel prediktor, dan variabel anteseden. Variabel ini mempengaruhi atau menyebabkan berubahnya atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini memuat tiga variabel independen yaitu:

- 1) Kompensasi ( X1 )
- 2) Stress Kerja ( X2 )
- 3) Motivasi Kerja ( X3 )

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) biasa disebut variabel keluaran, kriteria dan hasil.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel bebas (Sugiyono, 2013).

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan ( Y )

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Kompensasi ( X1 )	Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara	- Gaji - Upah - Insentif

	langsung dalam bentuk hadiah atas balas jasa yang telah dikerjakan.	
	Kompensasi tidak langsung, yaitu suatu pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilakukan secara tidak langsung dari perusahaan atas karyawan yang telah bekerja keras dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asuransi</li> <li>- Kenaikan Jabatan</li> <li>- Bonus</li> <li>- Fasilitas kantor</li> </ul>
Stress Kerja ( X2 )	Lingkungan Fisik, adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan	Stres kerja yang bersumber dari lingkungan fisik seperti cahaya, suara, pewarnaan, suara bising, dan keamanan dalam kantor.
	Individual, adalah penyebab stres yang berdampak langsung terhadap individu karyawan	Disebabkan oleh : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja</li> <li>- Peran ganda</li> <li>- Kondisi kerja</li> <li>- Konflik peran</li> <li>- Tanggung jawab</li> </ul>
	Kelompok, adalah penyebab stres yang berdampak pada kelompok kerja.	Disebabkan Oleh : Hubungan antar kelompok kerja
	Organisasional adalah penyebab stres yang berdampak pada organisasi.	Disebabkan oleh : Struktur organisasi.
Motivasi Kerja ( X3 )	Ketepatan waktu dalam bekerja, Pegawai datang	Mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan waktu kerja</li> </ul>

	ketempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan teratur.	- Tepat waktu dalam melaksanakan tugas
	Penampilan, Pegawai berpenampilan sesuai yang telah ditetapkan kantor dan berpakaian rapih	Mencakup : - Pakaian yang rapih - Pakaian yang sesuai dengan jadwal
	Mengikuti cara kerja yang telah diatur dan ditetapkan kantor.	Mencakup : - Mematuhi aturan - Menghormati pimpinan
	Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.	Melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.
Kinerja ( Y )	- Kesetiaan karyawan yaitu suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap pekerjaanya, jabatannya dan perusahaannya	Terdiri dari : - Menjaga nama baik perusahaan - Penuh dedikasi terhadap pekerjaan
	- Kejujuran yaitu suatu bentuk kinerja kejujuran berdasarkan kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas terhadap perusahaan	Terdiri dari : - Melaksanakan pekerjaan - Menyelesaikan suatu masalah
	- Kedisiplinan yaitu suatu sikap untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan	Terdiri dari : - Datang bekerja tepat waktu - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

	- Kreativitas yaitu suatu kemampuan karyawan untuk dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaannya	Terdiri dari : - Melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan - Memberikan sebuah saran dan solusi dalam pekerjaan
	- Kerjasama yaitu suatu bentuk kesediaan karyawan untuk dapat	- Bekerjasama dengan rekan kerja
	bekerjasama dengan rekan kerja lain untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	
	- Prestasi kerja yaitu suatu penialain kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan untuk perusahaan	- Mencapai target perusahaan - Tingkat waktu dalam bekerja - Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
	- Kepribadian yaitu suatu bentuk penilaian kinerja berdasarkan sikap dan perilaku	Terdiri dari : - Memiliki tanggung jawab

### 4.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Zuldafrial (2012: 46) Sumber data adalah suatu subjek dari mana data dapat diperoleh. Menurut Sugiyono (2008: 225), jika dilihat dari sumber data, pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Data primer (*primary data*)**

Untuk menunjang penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan maka jenis data yang digunakan adalah data utama atau data primer yang diperoleh langsung dari sumber utama. Sumber utama data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (Sugiyono, 2013: 137). Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Kuesioner**

Pada penelitian ini menggunakan kuisoner yang diberikan secara langsung dan peneliti menggunakan metode investigasi atau survei untuk mengumpulkan dan mengolah data secara langsung dari subjek penelitian. Data utama penelitian ini adalah data survei kuisoner dari responden karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung. Pengumpulan data utama dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuisoner penulis buat berdasarkan peneliti terdahulu. Angket kuisoner diperoleh dari indikator variabel, kemudian indicator tersebut digunakan sebagai acuan penyusunan item alat berupa laporan. Angket kuisoner adalah teknik pengumpulan data yang dijawab dengan memberikan serangkaian pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden, Sugiyono (2013: 142).

Kuesioner mencakup sebuah pernyataan atau pertanyaan yang memiliki lima jawaban dari responden yang menerima kuisoner, dan salah satu jawaban yang diberikan dalam kuisoner harus dipilih. Skala yang digunakan adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial, Sugiyono (2013: 93).

### **4.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan dalam usaha memperoleh data yang relevan untuk pemecahan dan penganalisaan permasalahan. Data data tersebut dapat diperoleh melalui dua cara, yaitu:

- a. Penelitian Pustaka (Library Research), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan pustaka lainnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner yaitu, Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar isian responden secara langsung.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Sugiyono (2014: 148) Populasi adalah wilayah umum yang tersusun atas objek tema dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk penelitian.

Morissan (2012: 19) Populasi adalah suatu kumpulan topik, variabel dan konsep. Kita dapat memeriksa setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasinya.

Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah 100 Karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.

#### **3. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik. (Sugiyono, 2014: 149) Jika subjek kurang dari 100 maka semua sampel harus diambil; jika ada lebih dari 100 subjek sudah cukup 10-15% atau 20-25%. (Suharsimi arikunto, 2010: 112)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2014:16) Teknik sampling jenuh merupakan pengambilan suatu sampel yang menggunakan keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menentukan jumlah besarnya sampel yang diambil adalah sebanyak 100 orang dan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.

Pengambilan 100 Sampel berdasarkan pendapat (Sugiyanto, 2011:91) yaitu pengambilan sampel penelitian yang baik dan layak adalah 30-500 sampel.

### **3.6 Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Instrumen**

Menurut Arikunto (2005:97) Instrumen penelitian merupakan suatu alat penelitian atau fasilitas yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, sehingga pekerjaannya lebih mudah ditangani dalam arti yang lebih akurat, lengkap dan sistematis, sehingga pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik. Variasi jenis instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan realibel.

##### **3.6.1.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

###### **1. Uji Validitas**

Uji validitas yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah angket suatu kuisioner valid atau tidak. Jika pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Ghozali (2011: 52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan derajat kebebasan nilai  $r$  tabel ( $df = n-2$  (nilai  $\alpha 0,05$ ). Jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dan nilai  $r$  positif maka item atau pernyataan suatu kuisioner dapat dianggap valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat Keluaran uji reliabilitas dalam korelasi keseluruhan item kalibrasi. Saat menentukan keefektifan indikator tes, ada:

- 1) Jika nilai  $r$ -hitung positif dan nilai  $r$ -hitung  $> r$  tabel, maka item atau variabel tersebut dapat dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$ -hitung bukan bilangan positif dan  $r$ -hitung  $< r$  tabel maka item atau variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011: 53).

###### **2. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau struktur (Ghozali, 2013: 47). Jika jawaban

seseorang atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 276) ukuran standar faktor reliabilitas adalah:

0,80 <math>r\_{11}</math>≤1.00 Reliabilitas sangat tinggi

0,60 <math>r\_{11}</math>≤0,80 Reliabilitas tinggi

0,40 <math>r\_{11}</math>≤0.60 Reliabilitas cukup

0.20 <math>r\_{11}</math>≤0.40 Reliabilitas rendah

0.00 <math>r\_{11}</math>≤0.20 Reliabilitas sangat rendah

Nilai faktor koefisien uji reliabilitas yang baik harus lebih besar dari 0,6. Pengukuran validitas dan reliabilitas absolut dilakukan karena jika instrumen yang digunakan tidak valid dan reliabel maka dapat dipastikan hasil penelitian tidak valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, perangkat lunak SPSS digunakan untuk pengujian reliabilitas.

### 3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic dengan menggunakan program SPSS, dimana rumus statistik yang digunakan adalah Linier Multiple Regression (regresi linier berganda), dimana fungsinya adalah:

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

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara tiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstan

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel Kompensasi

x<sub>1</sub> : Kompensasi

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

x<sub>2</sub> : Stress kerja

b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel stres kerja

x<sub>3</sub> : Motivasi Kerja

e : Error



Pengujian selanjutnya dalam menganalisis hasil regresi adalah uji determinasi, uji statistik F, dan uji statistik t.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### A. Uji Statistik t

Uji statistik-t adalah pengujian yang membuktikan pengaruh suatu variabel bebas, dan pengujian tersebut menjelaskan perubahan variabel terikat. Dalam melakukan Uji t yaitu dengan membandingkan perbedaan dua nilai rata-rata dengan standar error rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011:98-99). Variabel dalam uji t, Variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y) :

1. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2) Level of significant  $\alpha = 5\%$

3) Kriteria pengujian

#### B. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya suatu uji untuk dapat menunjukkan bahwa semua variabel bebas atau variabel bebas yang termasuk dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  dapat ditolak dengan keyakinan 5%. Dengan kata lain, terima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien regresi diuji dengan cara dilakukan secara serentak dengan menggunakan table ANOVA dan untuk mengetahui apakah keserempakan tersebut mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap mode penelitian. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan suatu nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . (Ghozali, 2013).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu uji untuk mengukur kemampuan model dalam penelitian dapat menjelaskan perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden Secara Umum

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kondisi responden yang menjadi di objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Dan Status Karyawan.

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung berjumlah 100 orang.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	72	72,0 %
Perempuan	28	28,0 %
Jumlah	100	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 72 atau 72.0%.

##### 2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Data hasil penelitian mengenai deskripsi data responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel dihalaman selanjutnya:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun - 25 Tahun	10	10,0 %
26 Tahun - 30 Tahun	41	41,0 %
31 Tahun - 35 Tahun	49	49,0 %
Total	100	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-35 tahun, artinya karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau 49,0 %.

### 3. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data hasil penelitian mengenai deskripsi data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	56	56,0 %
Strata 1	30	30,0 %
Diploma III	14	14,0 %
Total	100	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Pendidikan ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada Pendidikan SMA, artinya karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 56 orang atau 56,0%.

### 4. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

Data hasil penelitian mengenai deskripsi data responden berdasarkan Status Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Usia	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	64	64,0
Karyawan Kontrak	36	36,0
Total	100	100,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan Status Karyawan ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada Karyawan Tetap, artinya karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Tetap, yaitu sebanyak 64 orang atau 64,0%.

## 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 100 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Skor	Mean	Kategori
1	Saya menerima gaji setiap 1 bulan	367	36,7	Tinggi
2	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	373	37,3	Tinggi
3	Saya mendapatkan insentif karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target	397	39,7	Tinggi
4	Saya mendapatkan fasilitas yang baik saat bekerja	373	37,3	Tinggi
5	Tunjangan yang saya terima sudah cukup baik	388	38,8	Tinggi
6	Jaminan kesehatan yang telah sesuai dengan kebutuhan	326	32,6	Tinggi
<b>Rata – Rata</b>			<b>3,70</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan data yang diperoleh dari responden 100 orang menunjukkan bahwa nilai mean dari pernyataan **Variabel Kompensasi**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata- rata yang dihasilkan sebesar 3,70 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Saya mendapatkan insentif karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Skor	Mean	Kategori
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	367	36,7	Tinggi
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi	373	37,3	Tinggi
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	397	39,7	Tinggi
4	Iklm kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman	374	37,4	Tinggi
5	Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai	388	38,8	Tinggi
6	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati Nurani	374	37,4	Tinggi
7	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	368	36,8	Tinggi
8	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	398	39,8	Tinggi
	<b>Rata-Rata</b>		3,79	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan data yang diperoleh dari responden 100 orang menunjukkan bahwa nilai mean dari pernyataan **Variabel Stress Kerja**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,79 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)**

No.	Pernyataan	Skor	Mean	Kategori
1	Saya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya	402	4,02	Sangat Tinggi
2	Saya pantang menyerah dalam mencapai suatu target	362	3,62	Tinggi
3	Saya menyukai pekerjaan saya sebagai <i>sales</i>	386	3,86	Tinggi
4	Saya menginginkan upah yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan	389	3,89	Tinggi
5	Saya ingin mendapatkan prestasi di dalam bekerja	336	3,36	Tinggi
6	Saya berusaha untuk mengungguli orang lain dalam bekerja	346	3,46	Tinggi
7	Saya senang mendapatkan pujian atas apa yang saya kerjakan	360	3,60	Tinggi
8	Saya menginginkan insentif yan sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan	346	3,46	Tinggi
9	Saya bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian orang lain	353	3,53	Tinggi
10	Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dengan bekerja	343	3,43	Tinggi
<b>Rata-Rata</b>			<b>2,85</b>	<b>Cukup</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan data yang diperoleh dari responden 100 orang menunjukkan bahwa nilai mean dari pernyataan **Variabel Motivasi Kerja**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata- rata yang dihasilkan sebesar 2,85 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 2,61-3,40 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Cukup**. Hal ini menunjukkan bahwa Saya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Skor	Mean	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	398	3,98	Tinggi
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	273	2,73	Cukup
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti	390	3,90	Tinggi
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	402	4,02	Sangat Tinggi
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	385	3,85	Tinggi
6	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja	393	3,93	Tinggi
7	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	324	3,24	Tinggi
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	348	3,48	Tinggi
9	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	312	3,12	Tinggi
10	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	357	3,57	Tinggi
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,57</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan data yang diperoleh dari responden 100 orang menunjukkan bahwa nilai mean dari pernyataan **Variabel Kinerja Karyawan**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,57 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.



## 4.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,650	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,712	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,729	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,762	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,816	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,195	0,196	$r_{hitung} < r_{table}$	Tidak Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,816 dan paling rendah 0,195. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Stress Kerja (X2)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,601	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,697	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,658	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,642	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,722	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,411	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,494	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,488	0,196	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Stress Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,722 dan paling rendah 0,488. Dengan demikian seluruh item Stress Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,502	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,534	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,569	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,515	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,836	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,650	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,659	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,779	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,440	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,595	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji Validitas variabel Motivasi Kerja (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,836 dan paling rendah 0,502 Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,494	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,676	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,537	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,519	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,658	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,571	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,489	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,320	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 9	0,442	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,710	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,710 dan paling rendah 0,320. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji Validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$ , dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan tabel berikut :

**Tabel 4.13 Range Uji Reliabilitas**

No	Nilai	Keterangan
1.	Reliabilitas < 0,6	Kurang Baik
2.	Reliabilitas > 0,6 - 0,7	Diterima
3.	Reliabilitas > 0,8	Baik

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Keterangan
Kompensasi	0,687	Reliabel
Stress Kerja	0,723	Reliabel
Motivasi Kerja	0,825	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,731	Reliabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 dapat dilihat bahwa seluruh nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

## 4.5 Hasil Metode Analisis Data

### 4.5.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21,460	3,451	
	KOMPENSASI	,237	,162	,172
	STRES KERJA	-,092	,097	-,105
	MOTIVASI KERJA	,405	,101	,393

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 21,460 + 0,237 X_1 + 0,-092 X_2 + 0,405 X_3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 21,460 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi, dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,217 satu satuan.

c. Koefisien Stress Kerja (X<sub>2</sub>)

Jika jumlah Stress Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,-952 satu satuan.

d. Koefisien Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,405 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,405.

## 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,090	3	216,363	9,108	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2280,620	96	23,756		
	Total	2929,710	99			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 9,108 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $100-3=97$ ) yaitu sebesar 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $9,108 > 3,09$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung.

### 4.6.2 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients			
Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	4,960	,000	
Kompensasi	2,668	,009	Positif dan Signifikan
Stress Kerja	0,-953	,010	Negatif dan Signifikan
Motivasi Kerja	4,922	,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,668 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $dk$  ( $dk=100-$

2=98) adalah 1,660 jadi  $t_{hitung} (2,668) > t_{tabel} (1,660)$  dan nilai sig (0,009) > alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung.

### 2. Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variable Stress Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0,-953 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk (dk=100-2=98) adalah 1,660 jadi  $t_{hitung} (0,-953) > t_{tabel} (1,660)$  dan nilai sig (0,010) > alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Stress Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variable Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 4,922 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk (dk=100-2=98) adalah 1,660 jadi  $t_{hitung} (4,922) > t_{tabel} (1,660)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai yang digunakan adalah antara no dan satu. Apabila nilainya kecil, maka kemampuan variabel independen ini dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 <sup>a</sup>	,222	,197	4,874

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.17, koefisien determinasi menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa 23,5 % pengaruh

yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), sedangkan sisanya 76,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, seperti kinerja dan disiplin kerja.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung. Peranan motivasi sangatlah penting untuk PT. Sicepat Express Bandar Lampung sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam PT. Sicepat Express Bandar Lampung melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Prestasi yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pimpinan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung Kompensasi sebesar 2,668. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta nilai mean tertinggi yaitu 3,97 pada pernyataan Saya mendapatkan insentif karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan nilai mean terendah yaitu 32,6 terdapat pada pernyataan Jaminan kesehatan yang telah sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Hidayah, 2018) yang telah membuktikan bahwa Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Sekar Widena, 2018) yang menunjukkan bahwa Kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

### **4.8.2 Pembahasan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung. Stress terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stress yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress karena mampu menghadapi stress tersebut, dan tidak sedikit orang yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah,

jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja pegawai akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Hal ini didukung oleh nilai t hitung Stress Kerja sebesar 0,953. Dan nilai mean tertinggi sebesar 39,8 terdapat pada pernyataan Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas serta nilai mean terendah terdapat

pada pernyataan Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja. Hal ini juga didukung oleh teori motivasi menurut Hariyono, (2009:193) Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andiani, 2020) yang telah membuktikan bahwa Stress kerja dan Kepuasan Kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Wiradendi, 2019) yang menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.8.3 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik Kinerja Karyawan pegawai pada Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Express Bandar Lampung.

motivasi sangatlah penting untuk PT. Sicepat Express Bandar Lampung sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam PT. Sicepat Express Bandar Lampung melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kinerja Karyawan sebesar 4,922. Dan nilai mean tertinggi sebesar 4,02 terdapat pada pernyataan Saya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya serta nilai mean terendah sebesar 3,43 terdapat pada pernyataan Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dengan bekerja. Hal ini juga di dukung oleh teori motivasi menurut Wibowo, (2014:121) Motivasi kerja merupakan suatu keinginan untuk bertindak. Setiap orang akan memiliki motivasi oleh kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan pekerjaan dapat bertindak sesuai berdasarkan perilaku yang terpengaruh atas motivasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2021) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Manafe, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **4.8.4 Pembahasan Kompensasi, Stress kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kompensasi, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan PT. Sicepat Express Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung Kinerja Karyawan sebesar 9,108. Kompensasi, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi dinya penurunan kinerja yang terjadi di PT. Sicepat Express Bandar Lampung.

Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Kompensasi maka akan berdampak dalam peningkatan Kinerja Karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Kompensasi maka akan ada peningkatan Kinerja Karyawan. Jika karyawan dapat meningkatkan variabel Motivasi Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan Kinerja Karyawan, semakin meningkatnya Motivasi Kerja maka akan ada peningkatan Kinerja Karyawan.

Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Torang (2016) Kinerja yaitu suatu bentuk hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok atau fungsi pekerjaan yang sesuai dengan norma pekerjaan, standar

operasional perusahaan, kriteria dan ukuran yang ditetapkan dan berlaku pada suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir, 2018) yang telah membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung. Artinya jika Kompensasi ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2 Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung. Artinya jika Stres Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja.
- 3 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung. Artinya jika semakin baik Motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 4 Komponsasi, Stress Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan jika karyawan merasakan stress saat bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai harapan agar hasil kerja karyawan dapat meningkatkan Kinerja karyawan  
Hal ini dikarenakan adanya pernyataan Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja yang akan membuat kinerja karyawan menurun.
2. Penelitian ini terbatas pada pengujian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu kompensasi, dikarenakan Variabel Kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh sangat kecil terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan adanya pernyataan Jaminan kesehatan yang telah

sesuai dengan kebutuhan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti telah merancang penelitian ini, namun ada beberapa keterbatasan yang tidak terjangkau peneliti yaitu :

Keterbatasan peneliti menjadi salah satu kendala dalam mengembangkan penelitian pada PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung, sehingga banyak kekurangan-kekurangan yang harus disempurnakan, oleh karena itu perlupenelitian-penelitian lebih lanjut yang serupa untuk mendukung upaya-upaya dalam menganalisis Kinerja karyawan,

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk melakukan penelitian lain, selain dari variabel Kinerja Karyawan dalam rangka untuk mengetahui efektivitas jumlah karyawan dengan target pekerjaan yang dicapai oleh Perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanah. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Amanah Finance Di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.*
- Andam. 2015. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(November)
- Azhari. 2013. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu.* 1–7.
- Christine, N., Margaretha, M., Maria, C., & Timmerman, M. (2009). Perpustakaan Unika.
- Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*
- Dewi, P. K. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan.*
- Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora). Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.*
- Dewi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis.*
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Widiasarana*
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (jilid-9), Toko Gunung Agung. Jakarta.*
- Hasibuan. Malayu S.P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organiasial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya.*
- Istiani. 2017 *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi.*
- Juliningrum, & Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Aplikasi Manajemen.*
- Luthans. 2013. *Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta.*
- Ngongoloy, Hennij. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan, Vol. 5 no.*
- Noor, Rahardjo, & Ruhana. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero)*
- Nursalam. 2016. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Prasetya, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan.*
- Prasetya. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

- Pratamiaji. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang*.
- Setia. 2018. *Management and Economics Journal*.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka, Jakarta*.
- Sugiyono. 2008. *Metode Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Bandung*.
- Sukmaningrum. 2016. *Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo. International Journal of Business and Management*.
- Surjoseno. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi UD Pabrik Plastik, Agora Vol*.
- Suwati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Tallo. 2015. *Pengaruh Stres kerja terhadap organisasi*.
- Wolor. 2019. *The effect of work stress, compensation and motivation on the performance of sales people. International Journal of Innovation, Creativity and Change*.

**LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



## KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SICEPAT EKSPRES BANDAR LAMPUNG”**.

Bersama ini saya,

Nama : Sheny Andriani

NPM : 18411323

Email :

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.



## Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

### I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan

3. Usia :

a. 20<sup>th</sup> – 25<sup>th</sup>                       c. 31<sup>th</sup> – 35<sup>th</sup>

b. 26<sup>th</sup> – 30<sup>th</sup>

4. Status Karyawan:

Karyawan Tetap       Kontrak

4. Pendidikan Terakhir :

SMA

Strata 1

Diploma 3

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS                      : Sangat Setuju

S                        : Setuju

CS                     : Cukup Setuju

TS                     : Tidak Setuju

STS                    : Sangat Tidak Setuju

### 1. Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji setiap 1 bulan					
2	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
3	Saya mendapatkan insentif karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
4	Saya mendapatkan fasilitas yang baik saat bekerja					
5	Tunjangan yang saya terima sudah cukup baik					
6	Jaminan kesehatan yang telah sesuai dengan kebutuhan					

Sumber : Vera Eka Santi, 2021

## 2. STRES KERJA (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
4	Iklim kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman					
5	Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai					
6	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					
7	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
8	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas					

Sumber : Yolanda, 2020

### 3. MOTIVASI KERJA (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya					
2	Saya pantang menyerah dalam mencapai suatu target					
3	Saya menyukai pekerjaan saya sebagai <i>sales</i>					
4	Saya menginginkan upah yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
5	Saya ingin mendapatkan prestasi di dalam bekerja					
6	Saya berusaha untuk mengungguli orang lain dalam bekerja					
7	Saya senang mendapatkan pujian atas apa yang saya kerjakan					
8	Saya menginginkan insentif yang sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan					
9	Saya bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian orang lain					
10	Saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dengan bekerja					

Sumber : Vera Eka Santi, 2021

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan					
6	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja					
7	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
9	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
10	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

Sumber : Vera Eka Santi, 2021

## Lampiran 2 Data Jawaban Responden

### Variabel Kompensasi (X1)

No	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	Total_X1
1	3	4	1	4	2	5	19
2	4	3	4	4	4	5	24
3	5	1	4	4	2	3	19
4	3	3	4	5	5	3	23
5	3	4	3	5	5	4	24
6	1	4	5	3	5	4	22
7	3	3	3	2	2	2	15
8	4	4	4	4	4	3	23
9	2	1	2	2	2	3	12
10	3	4	5	4	4	3	23
11	3	4	4	4	2	1	18
12	5	5	4	4	4	1	23
13	4	4	3	5	5	1	22
14	3	4	3	3	5	4	22
15	5	4	5	5	5	4	28
16	3	3	3	3	3	4	19
17	5	4	5	1	4	2	21
18	5	4	5	4	4	3	25
19	5	4	5	2	4	2	22
20	1	4	5	4	4	3	21
21	4	4	4	4	4	3	23
22	5	5	4	4	4	2	24
23	4	4	4	5	5	3	25
24	1	4	3	5	5	2	20
25	5	4	5	5	5	3	27
26	3	3	3	3	3	2	17
27	1	3	3	3	3	3	16
28	2	2	2	2	2	2	12
29	3	3	3	3	3	3	18
30	1	4	5	4	4	5	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	4	4	4	26
33	4	4	4	5	5	2	24
34	3	4	3	5	5	4	24
35	5	4	5	5	5	4	28
36	3	3	3	2	2	2	15
37	2	3	2	2	2	3	14
38	2	4	2	2	2	4	16
39	2	2	2	2	2	4	14

40	4	2	4	4	4	5	23
41	5	5	5	5	5	4	29
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	3	4	4	4	4	23
44	3	3	4	3	3	4	20
45	4	4	4	3	4	5	24
46	3	4	5	5	5	5	27
47	3	3	5	4	4	5	24
48	3	1	4	1	3	5	17
49	2	2	4	2	3	4	17
50	2	3	2	4	4	5	20
51	3	2	4	3	3	5	20
52	4	2	3	2	3	5	19
53	2	2	4	4	3	5	20
54	4	4	3	4	4	3	22
55	4	5	4	4	5	5	27
56	5	5	5	5	5	4	29
57	3	3	3	4	3	4	20
58	4	4	5	4	5	4	26
59	5	5	5	5	5	3	28
60	3	4	4	4	5	5	25
61	5	5	5	5	5	5	30
62	2	2	4	2	4	5	19
63	2	3	4	3	4	3	19
64	3	4	4	3	4	3	21
65	1	3	4	2	4	4	18
66	3	3	4	2	4	4	20
67	5	3	4	5	4	2	23
68	4	5	5	4	5	3	26
69	4	4	4	3	3	3	21
70	4	4	4	3	3	3	21
71	4	4	4	3	3	1	19
72	5	5	5	4	4	1	24
73	5	5	5	4	4	1	24
74	4	4	4	3	3	4	22
75	4	4	4	3	3	4	22
76	5	5	5	5	5	4	29
77	4	4	5	4	4	2	23
78	5	4	4	4	4	3	24
79	3	4	4	3	5	2	21
80	3	4	5	4	3	3	22
81	5	5	4	5	5	3	27
82	5	5	4	4	4	2	24
83	3	3	2	4	1	3	16

84	4	4	4	4	4	2	22
85	4	4	4	4	4	3	23
86	4	4	2	3	3	2	18
87	4	4	3	4	4	3	22
88	3	4	4	4	4	2	21
89	4	4	4	4	4	3	23
90	5	4	5	4	4	5	27
91	5	4	4	4	5	1	23
92	5	4	5	4	4	1	23
93	5	4	4	4	4	1	22
94	3	4	4	4	4	4	23
95	5	4	5	5	5	4	28
96	5	5	5	5	4	4	28
97	5	5	5	5	5	2	27
98	5	4	5	4	5	3	26
99	5	3	4	4	3	2	21
100	4	5	5	5	5	3	27
Total	367	373	397	373	388	326	2224



### Variabel Stress Kerja (X2)

No	X2P 1	X2P 2	X2P 3	X2P 4	X2P 5	X2P 6	X2P 7	X2P 8	Total_X 2
1	3	4	1	4	2	4	4	4	26
2	4	3	4	4	4	4	3	5	31
3	5	1	4	4	2	2	3	2	23
4	3	3	4	5	5	4	3	4	31
5	3	4	3	5	5	4	4	4	32
6	1	4	5	3	5	2	4	4	28
7	3	3	3	2	2	3	3	4	23
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	2	1	2	2	2	4	1	3	17
10	3	4	5	4	4	5	4	5	34
11	3	4	4	4	2	4	4	4	29
12	5	5	4	4	4	5	5	4	36
13	4	4	3	5	5	4	4	5	34
14	3	4	3	3	5	4	4	4	30
15	5	4	5	5	5	5	4	5	38
16	3	3	3	3	3	5	3	5	28
17	5	4	5	1	4	5	4	5	33
18	5	4	5	4	4	5	4	5	36
19	5	4	5	2	4	4	4	4	32
20	1	4	5	4	4	5	4	5	32
21	4	4	4	4	4	5	4	5	34
22	5	5	4	4	4	5	5	5	37
23	4	4	4	5	5	5	4	5	36
24	1	4	3	5	5	3	4	4	29
25	5	4	5	5	5	5	4	5	38
26	3	3	3	3	3	4	3	5	27
27	1	3	3	3	3	4	3	5	25
28	2	2	2	2	2	4	2	4	20
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	1	4	5	4	4	5	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	5	5	34
32	5	5	4	4	4	4	4	4	34
33	4	4	4	5	5	2	4	1	29
34	3	4	3	5	5	4	4	4	32
35	5	4	5	5	5	4	4	4	36
36	3	3	3	2	2	2	3	3	21
37	2	3	2	2	2	3	4	4	22
38	2	4	2	2	2	4	4	4	24
39	2	2	2	2	2	4	4	4	22
40	4	2	4	4	4	5	4	4	31
41	5	5	5	5	5	4	4	5	38

42	5	5	5	5	5	5	4	4	38
43	4	3	4	4	4	4	4	4	31
44	3	3	4	3	3	4	4	4	28
45	4	4	4	3	4	5	5	5	34
46	3	4	5	5	5	5	5	4	36
47	3	3	5	4	4	5	5	5	34
48	3	1	4	1	3	5	4	5	26
49	2	2	4	2	3	4	4	3	24
50	2	3	2	4	4	5	5	5	30
51	3	2	4	3	3	3	4	1	23
52	4	2	3	2	3	4	3	4	25
53	2	2	4	4	3	5	1	4	25
54	4	4	3	4	4	3	3	4	29
55	4	5	4	4	5	3	4	3	32
56	5	5	5	5	5	1	4	5	35
57	3	3	3	4	3	3	3	3	25
58	4	4	5	4	5	4	4	4	34
59	5	5	5	5	5	2	1	2	30
60	3	4	4	4	5	3	4	5	32
61	5	5	5	5	5	3	4	4	36
62	2	2	4	2	4	5	5	4	28
63	2	3	4	3	4	4	4	3	27
64	3	4	4	3	4	3	4	3	28
65	1	3	4	2	4	5	4	5	28
66	3	3	4	2	4	3	3	3	25
67	5	3	4	5	4	5	4	5	35
68	4	5	5	4	5	5	4	5	37
69	4	4	4	3	3	5	4	5	32
70	4	4	4	3	3	1	4	5	28
71	4	4	4	3	3	4	4	4	30
72	5	5	5	4	4	5	5	4	37
73	5	5	5	4	4	4	4	4	35
74	4	4	4	3	3	1	4	3	26
75	4	4	4	3	3	5	4	5	32
76	5	5	5	5	5	3	3	3	34
77	4	4	5	4	4	1	3	3	28
78	5	4	4	4	4	2	2	2	27
79	3	4	4	3	5	3	3	3	28
80	3	4	5	4	3	1	4	5	29
81	5	5	4	5	5	4	4	4	36
82	5	5	4	4	4	5	5	4	36
83	3	3	2	4	1	4	4	4	25
84	4	4	4	4	4	3	4	3	30
85	4	4	4	4	4	5	4	5	34

86	4	4	2	3	3	3	3	3	25
87	4	4	3	4	4	2	3	2	26
88	3	4	4	4	4	2	4	2	27
89	4	4	4	4	4	2	2	2	26
90	5	4	5	4	4	4	2	4	32
91	5	4	4	4	5	5	5	5	37
92	5	4	5	4	4	5	5	5	37
93	5	4	4	4	4	4	3	4	32
94	3	4	4	4	4	3	3	4	29
95	5	4	5	5	5	4	4	4	36
96	5	5	5	5	4	3	4	5	36
97	5	5	5	5	5	3	3	5	36
98	5	4	5	4	5	3	1	4	31
99	5	3	4	4	3	2	2	4	27
100	4	5	5	5	5	2	3	2	31
Total	367	373	397	373	388	374	368	398	3038

### Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	X3P7	X3P8	X3P9	X3P10	Total_X3
1	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	34
2	5	3	5	2	5	5	3	2	5	5	32
3	5	2	5	5	5	4	5	2	5	4	35
4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	31
5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
7	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	30
8	5	3	5	5	3	2	4	3	5	2	29
9	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	34
10	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	26
11	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	26
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
13	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	17
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	35
16	5	3	3	2	3	4	3	3	5	4	27
17	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	27
18	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	31
19	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	29
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	37
21	5	2	2	3	2	2	2	2	5	2	20
22	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	31
26	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	29
27	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	31
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	26
29	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	36
30	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	32
31	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	25
32	4	4	4	5	3	3	2	2	4	3	26
33	4	5	5	4	2	1	3	2	4	3	24
34	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	27
35	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	32
36	3	2	2	3	2	2	5	4	2	4	24
37	2	2	2	3	2	2	5	3	3	4	24
38	2	2	2	4	2	2	5	3	4	4	26
39	2	2	2	2	2	2	5	3	3	4	23
40	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	30
41	5	5	5	5	3	4	4	4	2	5	32

42	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	35
43	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	26
44	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	29
45	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	30
46	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	33
47	5	4	4	5	3	4	4	5	2	3	30
48	4	1	3	2	1	2	3	1	1	1	14
49	4	2	3	1	1	3	4	1	3	1	17
50	2	4	4	3	1	4	3	2	2	1	20
51	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	22
52	3	2	3	3	1	4	2	3	3	1	20
53	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	25
54	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31
55	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	31
56	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	31
57	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	30
58	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	38
59	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	37
60	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	31
61	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	34
62	4	2	4	4	1	3	3	3	4	1	23
63	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	26
64	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	28
65	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	25
66	4	2	4	3	2	2	2	3	3	5	24
67	4	5	4	4	4	3	4	3	2	5	29
68	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	29
69	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	29
70	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	30
71	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	29
72	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	37
73	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	34
74	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	27
75	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	29
76	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	36
77	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	32
78	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	32
79	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	34
80	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	31
81	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	33
82	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	29
83	2	4	1	2	3	2	3	2	4	4	21
84	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	28
85	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	28

86	2	3	3	4	4	4	4	3	5	1	28
87	3	4	4	4	2	4	1	2	4	1	22
88	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	26
89	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	27
90	5	4	4	5	3	3	3	3	4	1	26
91	4	4	5	4	1	1	1	1	3	3	19
92	5	4	4	4	1	1	1	1	3	4	19
93	4	4	4	5	1	1	1	1	2	4	19
94	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	29
95	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	31
96	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	34
97	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	35
98	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	32
99	5	1	4	5	5	4	2	4	2	3	29
100	4	1	3	3	3	3	3	4	1	1	21
Total	402	362	386	389	336	346	360	346	353	343	2859

### Variabel Kinerja Karyawan

No	YP 1	YP 2	YP 3	YP 4	YP 5	YP 6	YP 7	YP 8	YP 9	YP10	Total_Y
1	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	44
2	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	41
3	3	2	1	4	2	2	3	2	3	3	25
4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	35
5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37
6	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	35
7	4	2	4	4	3	4	2	4	1	4	32
8	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
9	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
10	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4	39
11	5	1	5	4	4	4	1	1	1	4	30
12	5	1	4	4	5	4	1	1	1	4	30
13	5	1	4	4	4	5	1	1	1	4	30
14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
15	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	43
16	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
17	5	2	5	5	5	5	2	3	2	5	39
18	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	40
19	5	3	3	4	4	4	2	3	2	3	33
20	4	2	5	5	5	5	3	3	2	5	39
21	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	37
22	5	1	5	5	5	5	2	1	2	4	35
23	5	2	5	5	5	5	3	2	3	5	40
24	3	2	3	5	3	4	2	2	2	3	29
25	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	40
26	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	33
27	5	2	4	4	4	5	3	3	2	5	37
28	4	2	5	5	4	4	2	1	3	4	34
29	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	35
30	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
31	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
32	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	42
33	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	39
34	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	37
35	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	35
36	4	1	5	5	4	4	3	2	2	4	34
37	4	2	4	5	4	3	3	3	3	4	35
38	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	37
39	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	38
40	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	38
41	5	2	4	4	4	3	2	2	2	5	33

42	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	35
43	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	38
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
45	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	40
46	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	40
47	5	1	4	4	5	4	1	4	2	3	33
48	2	1	2	3	1	3	2	4	1	1	20
49	1	1	3	4	1	3	4	2	3	1	23
50	3	2	4	3	2	4	3	4	2	1	28
51	2	1	4	3	3	4	2	3	3	2	27
52	3	3	4	2	3	3	4	4	3	1	30
53	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	33
54	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
55	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	39
56	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
57	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	41
58	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
59	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	43
60	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	39
61	5	1	4	5	5	4	2	4	4	3	37
62	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	30
63	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	32
64	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	33
65	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	29
66	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	42
67	5	2	4	4	4	5	5	2	2	5	38
68	3	3	1	4	2	2	3	3	3	3	27
69	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	3	3	2	4	4	5	3	4	36
72	4	3	4	4	3	4	2	5	5	4	38
73	3	1	4	4	4	3	3	4	2	4	32
74	4	1	4	4	4	3	3	4	1	4	32
75	5	1	4	4	5	5	3	2	3	4	36
76	5	2	5	4	4	4	1	4	2	4	35
77	5	1	4	4	5	4	1	3	3	4	34
78	5	3	4	4	4	5	1	4	3	4	37
79	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
80	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
81	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	42
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
83	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	42
84	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	42
85	5	3	4	4	5	4	1	4	4	3	37



86	2	3	2	3	1	3	2	5	5	1	27
87	1	1	3	4	1	3	4	4	4	1	26
88	3	2	4	3	2	4	3	4	4	1	30
89	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2	30
90	3	2	4	2	3	3	4	4	4	1	30
91	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	31
92	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
93	4	2	3	3	4	3	5	2	2	4	32
94	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36
95	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	36
96	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
97	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	44
98	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	39
99	5	1	4	5	5	4	2	4	2	3	35
100	4	1	3	3	3	3	3	4	1	1	21
Tota l	398	273	390	402	385	393	324	348	312	357	357 7

### Lampiran 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	72	72,0	72,0	72,0
	Perempuan	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### Lampiran 4 Data Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20th – 25th	10	10,0	10,0	10,0
	26th - 30th	41	41,0	41,0	51,0
	31th - 35h	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### Lampiran 5 Data Responden Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	56	56,0	56,0	56,0
	Strata 1	30	30,0	30,0	86,0
	Diploma III	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### Lampiran 6 Data Berdasarkan Status Karyawan

		Status Karyawan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	64	64,0	64,0	64,0
	Karyawan Kontrak	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## Lampiran 7 Hasil Jawaban Responden

### Variabel Kompensasi (X1)

**X1P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Tidak Setuju	10	10,0	10,0	16,0
Cukup Setuju	26	26,0	26,0	42,0
Setuju	27	27,0	27,0	69,0
Sangat Setuju	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X1P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	3,0	3,0
Tidak Setuju	8	8,0	8,0	11,0
Cukup Setuju	20	20,0	20,0	31,0
Setuju	51	51,0	51,0	82,0
Sangat Setuju	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X1P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Tidak Setuju	8	8,0	8,0	9,0
Cukup Setuju	15	15,0	15,0	24,0
Setuju	45	45,0	45,0	69,0
Sangat Setuju	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X1P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	13	13,0	13,0	15,0
Cukup Setuju	18	18,0	18,0	33,0
Setuju	44	44,0	44,0	77,0
Sangat Setuju	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X1P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Tidak Setuju	10	10,0	10,0	11,0
Cukup Setuju	19	19,0	19,0	30,0
Setuju	40	40,0	40,0	70,0
Sangat Setuju	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X1P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	9	9,0	9,0	9,0
Tidak Setuju	18	18,0	18,0	27,0
Cukup Setuju	29	29,0	29,0	56,0
Setuju	26	26,0	26,0	82,0
Sangat Setuju	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

## Variabel Stress Kerja (X2)

**X2P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Tidak Setuju	10	10,0	10,0	16,0
Cukup Setuju	26	26,0	26,0	42,0
Setuju	27	27,0	27,0	69,0
Sangat Setuju	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	3,0	3,0
Tidak Setuju	8	8,0	8,0	11,0
Cukup Setuju	20	20,0	20,0	31,0
Setuju	51	51,0	51,0	82,0
Sangat Setuju	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Tidak Setuju	8	8,0	8,0	9,0
Cukup Setuju	15	15,0	15,0	24,0
Setuju	45	45,0	45,0	69,0
Sangat Setuju	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	13	13,0	13,0	15,0
Cukup Setuju	18	18,0	18,0	33,0
Setuju	44	44,0	44,0	77,0
Sangat Setuju	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Tidak Setuju	10	10,0	10,0	11,0
Cukup Setuju	19	19,0	19,0	30,0
Setuju	40	40,0	40,0	70,0
Sangat Setuju	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	11	11,0	11,0	16,0
Cukup Setuju	20	20,0	20,0	36,0
Setuju	33	33,0	33,0	69,0
Sangat Setuju	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4,0	4,0	4,0
Tidak Setuju	5	5,0	5,0	9,0
Cukup Setuju	22	22,0	22,0	31,0
Setuju	57	57,0	57,0	88,0
Sangat Setuju	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X2P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	7	7,0	7,0	9,0
Cukup Setuju	16	16,0	16,0	25,0
Setuju	41	41,0	41,0	66,0
Sangat Setuju	34	34,0	34,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

### Variabel Motivasi Kerja (X3)

**X3P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	7,0	7,0	7,0
Cukup Setuju	15	15,0	15,0	22,0
Valid Setuju	47	47,0	47,0	69,0
Sangat Setuju	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	3,0	3,0
Tidak Setuju	12	12,0	12,0	15,0
Valid Cukup Setuju	24	24,0	24,0	39,0
Setuju	42	42,0	42,0	81,0
Sangat Setuju	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Tidak Setuju	7	7,0	7,0	8,0
Valid Cukup Setuju	23	23,0	23,0	31,0
Setuju	43	43,0	43,0	74,0
Sangat Setuju	26	26,0	26,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Tidak Setuju	10	10,0	10,0	11,0
Valid Cukup Setuju	20	20,0	20,0	31,0
Setuju	37	37,0	37,0	68,0
Sangat Setuju	32	32,0	32,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	8,0	8,0	8,0
Tidak Setuju	15	15,0	15,0	23,0
Cukup Setuju	26	26,0	26,0	49,0
Setuju	35	35,0	35,0	84,0
Sangat Setuju	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4,0	4,0	4,0
Tidak Setuju	15	15,0	15,0	19,0
Cukup Setuju	23	23,0	23,0	42,0
Setuju	47	47,0	47,0	89,0
Sangat Setuju	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4,0	4,0	4,0
Tidak Setuju	9	9,0	9,0	13,0
Cukup Setuju	30	30,0	30,0	43,0
Setuju	37	37,0	37,0	80,0
Sangat Setuju	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	12	12,0	12,0	17,0
Cukup Setuju	30	30,0	30,0	47,0
Setuju	38	38,0	38,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



**X3P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	3,0	3,0
Tidak Setuju	11	11,0	11,0	14,0
Cukup Setuju	33	33,0	33,0	47,0
Setuju	36	36,0	36,0	83,0
Sangat Setuju	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**X3P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	10	10,0	10,0	10,0
Tidak Setuju	10	10,0	10,0	20,0
Cukup Setuju	19	19,0	19,0	39,0
Setuju	49	49,0	49,0	88,0
Sangat Setuju	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

YP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	4,0	6,0
Cukup Setuju	21	21,0	21,0	27,0
Setuju	40	40,0	40,0	67,0
Sangat Setuju	33	33,0	33,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

YP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	17	17,0	17,0	17,0
Tidak Setuju	23	23,0	23,0	40,0
Cukup Setuju	34	34,0	34,0	74,0
Setuju	22	22,0	22,0	96,0
Sangat Setuju	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

YP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	2	2,0	2,0	4,0
Cukup Setuju	19	19,0	19,0	23,0
Setuju	58	58,0	58,0	81,0
Sangat Setuju	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

YP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	18	18,0	18,0	20,0
Setuju	56	56,0	56,0	76,0
Sangat Setuju	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**YP5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4,0	4,0	4,0
Tidak Setuju	8	8,0	8,0	12,0
Cukup Setuju	15	15,0	15,0	27,0
Setuju	45	45,0	45,0	72,0
Sangat Setuju	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**YP6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	3,0	3,0	3,0
Cukup Setuju	27	27,0	27,0	30,0
Setuju	44	44,0	44,0	74,0
Sangat Setuju	26	26,0	26,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**YP7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	8,0	8,0	8,0
Tidak Setuju	17	17,0	17,0	25,0
Cukup Setuju	34	34,0	34,0	59,0
Setuju	25	25,0	25,0	84,0
Sangat Setuju	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**YP8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	11	11,0	11,0	16,0
Cukup Setuju	30	30,0	30,0	46,0
Setuju	39	39,0	39,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**YP9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	7,0	7,0	7,0
Tidak Setuju	17	17,0	17,0	24,0
Cukup Setuju	40	40,0	40,0	64,0
Setuju	29	29,0	29,0	93,0
Sangat Setuju	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**YP10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	10	10,0	10,0	10,0
Tidak Setuju	5	5,0	5,0	15,0
Cukup Setuju	18	18,0	18,0	33,0
Setuju	52	52,0	52,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

## Lampiran 8 Hasil Uji Validitas

### Variabel Kompensasi (X1)

		Correlations						
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	KOMPENSASI
X1P1	Pearson Correlation	1	,491**	,453**	,432**	,344**	-,241*	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,016	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1P2	Pearson Correlation	,491**	1	,444**	,557**	,578**	-,228*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,023	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1P3	Pearson Correlation	,453**	,444**	1	,381**	,596**	,007	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,945	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1P4	Pearson Correlation	,432**	,557**	,381**	1	,617**	-,016	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,873	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1P5	Pearson Correlation	,344**	,578**	,596**	,617**	1	,077	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,446	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1P6	Pearson Correlation	-,241*	-,228*	,007	-,016	,077	1	,195
	Sig. (2-tailed)	,016	,023	,945	,873	,446		,051
	N	100	100	100	100	100	100	100
KOMPENSASI	Pearson Correlation	,650**	,712**	,729**	,762**	,816**	,195	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,051	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## Variabel Stress Kerja (X2)

		Correlations								
		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	STRES KERJA
X2P1	Pearson Correlation	1	,491**	,453**	,432**	,344**	-,041	,023	,029	,601**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,687	,820	,776	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P2	Pearson Correlation	,491**	1	,444**	,557**	,578**	-,092	,253*	,113	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,364	,011	,264	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P3	Pearson Correlation	,453**	,444**	1	,381**	,596**	,021	,133	,120	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,839	,188	,235	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P4	Pearson Correlation	,432**	,557**	,381**	1	,617**	-,051	,070	,025	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,613	,489	,808	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P5	Pearson Correlation	,344**	,578**	,596**	,617**	1	,061	,173	,081	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,549	,086	,425	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P6	Pearson Correlation	-,041	-,092	,021	-,051	,061	1	,395**	,561**	,411**
	Sig. (2-tailed)	,687	,364	,839	,613	,549		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P7	Pearson Correlation	,023	,253*	,133	,070	,173	,395**	1	,370**	,494**
	Sig. (2-tailed)	,820	,011	,188	,489	,086	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2P8	Pearson Correlation	,029	,113	,120	,025	,081	,561**	,370**	1	,488**
	Sig. (2-tailed)	,776	,264	,235	,808	,425	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
STRES KERJA	Pearson Correlation	,601**	,697**	,658**	,642**	,722**	,411**	,494**	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

### Variabel Motivasi Kerja (X3)

#### Correlations

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	X3P7	X3P8	X3P9	X3P10	MOTIVASI KERJA
X3P1	Pearson Correlation	1	,363**	,625**	,282**	,436**	,314**	,145	,380**	,175	,217*	,502**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000	,001	,151	,000	,082	,030	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P2	Pearson Correlation	,363**	1	,618**	,362**	,440**	,200*	,179	,325**	,239*	,358**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,046	,074	,001	,017	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P3	Pearson Correlation	,625**	,618**	1	,442**	,388**	,255*	,131	,318**	,246*	,193	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,011	,193	,001	,014	,055	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P4	Pearson Correlation	,282**	,362**	,442**	1	,277**	,190	,093	,269**	,139	,245*	,515**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,005	,058	,356	,007	,167	,014	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P5	Pearson Correlation	,436**	,440**	,388**	,277**	1	,556**	,517**	,635**	,296**	,493**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005		,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P6	Pearson Correlation	,314**	,200*	,255*	,190	,556**	1	,352**	,533**	,126	,265**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,001	,046	,011	,058	,000		,000	,000	,210	,008	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P7	Pearson Correlation	,145	,179	,131	,093	,517**	,352**	1	,683**	,197*	,319**	,659**

	Sig. (2-tailed)	,151	,074	,193	,356	,000	,000		,000	,049	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P8	Pearson Correlation	,380**	,325**	,318**	,269**	,635**	,533**	,683**	1	,170	,306**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,007	,000	,000	,000		,091	,002	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P9	Pearson Correlation	,175	,239*	,246*	,139	,296**	,126	,197*	,170	1	,091	,440**
	Sig. (2-tailed)	,082	,017	,014	,167	,003	,210	,049	,091		,370	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3P10	Pearson Correlation	,217*	,358**	,193	,245*	,493**	,265**	,319**	,306**	,091	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,055	,014	,000	,008	,001	,002	,370		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,502**	,534**	,569**	,515**	,836**	,650**	,659**	,779**	,440**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	KINERJA KARYAWAN
YP1	Pearson Correlation	1	,004	,387**	,363**	,662**	,503**	-,162	-,176	-,231*	,603**	,494**
	Sig. (2-tailed)		,965	,000	,000	,000	,000	,106	,080	,021	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP2	Pearson Correlation	,004	1	,061	,097	,139	,125	,571**	,482**	,599**	,320**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,965		,550	,339	,169	,214	,000	,000	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP3	Pearson Correlation	,387**	,061	1	,396**	,562**	,538**	,015	-,100	-,060	,426**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000	,550		,000	,000	,000	,880	,323	,551	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP4	Pearson Correlation	,363**	,097	,396**	1	,492**	,372**	,019	-,164	-,032	,569**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000	,339	,000		,000	,000	,853	,104	,755	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP5	Pearson Correlation	,662**	,139	,562**	,492**	1	,584**	-,028	-,128	-,031	,572**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,169	,000	,000		,000	,779	,205	,762	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP6	Pearson Correlation	,503**	,125	,538**	,372**	,584**	1	-,025	-,128	-,076	,502**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,214	,000	,000	,000		,804	,204	,449	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP7	Pearson Correlation	-,162	,571**	,015	,019	-,028	-,025	1	,357**	,461**	,182	,489**

	Sig. (2-tailed)	,106	,000	,880	,853	,779	,804		,000	,000	,070	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP8	Pearson Correlation	-,176	,482**	-,100	-,164	-,128	-,128	,357**	1	,552**	-,159	,320**
	Sig. (2-tailed)	,080	,000	,323	,104	,205	,204	,000		,000	,114	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP9	Pearson Correlation	-,231*	,599**	-,060	-,032	-,031	-,076	,461**	,552**	1	-,088	,442**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,551	,755	,762	,449	,000	,000		,384	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
YP10	Pearson Correlation	,603**	,320**	,426**	,569**	,572**	,502**	,182	-,159	-,088	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,070	,114	,384		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,494**	,676**	,537**	,519**	,658**	,571**	,489**	,320**	,442**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas

### Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,687	6

### Variabel Stress Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	8

### Variabel Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	10

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,731	10

## Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	18,380	3,706			
KOMPENSASI	,237	,236	-,071	,275	3,641
STRES KERJA	-,952	,188	,210	,298	3,356
MOTIVASI KERJA	,430	,101	,418	,850	1,176

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 <sup>a</sup>	,222	,197	4,874

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI

## Lampiran 11 Hasil Uji Statistik (t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27,815	3,028		9,185	,000		
KOMPENSASI	,358	,134	,260	2,668	,009	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26,820	3,424		7,832	,000		
STRES KERJA	,295	,111	,258	0,-953	,010	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,660	2,708		8,368	,000		
MOTIVASI KERJA	,459	,093	,445	4,922	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Lampiran 12 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649,090	3	216,363	9,108	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2280,620	96	23,756		
	Total	2929,710	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI

## Lampiran 13 R Tabel

Tabel r untuk  $df = 150$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988

64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258



<b>98</b>		<b>0.1966</b>	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822

132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

## Lampiran 14 t Tabel

### t Tabel

<b>Pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.8205 2	63.65674	318.308 84
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.3271 2
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.2145 3
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930

62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>			<b>1.66055</b>	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

## Lampiran 15 F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07

<b>27</b>	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
<b>28</b>	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
<b>29</b>	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
<b>30</b>	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
<b>31</b>	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
<b>32</b>	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
<b>33</b>	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
<b>34</b>	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
<b>35</b>	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
<b>36</b>	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
<b>37</b>	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
<b>38</b>	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
<b>39</b>	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
<b>40</b>	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
<b>46</b>	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
<b>47</b>	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
<b>48</b>	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
<b>49</b>	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
<b>50</b>	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
<b>51</b>	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
<b>52</b>	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
<b>53</b>	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
<b>54</b>	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
<b>55</b>	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
<b>56</b>	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85

<b>57</b>	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
<b>58</b>	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
<b>59</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
<b>60</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
<b>61</b>	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
<b>62</b>	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>63</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>64</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>65</b>	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
<b>66</b>	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>67</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>68</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>69</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
<b>70</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
<b>71</b>	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>72</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>73</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>74</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
<b>75</b>	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
<b>76</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>77</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>78</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>79</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
<b>80</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
<b>81</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
<b>82</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>83</b>	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>84</b>	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>85</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>86</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78

87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>97</b>		<b>3.09</b>	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75



<b>116</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>117</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
<b>118</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
<b>119</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
<b>120</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
<b>121</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>122</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>123</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>124</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>125</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>126</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>127</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>128</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>129</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>130</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>131</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>132</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>133</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>134</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>135</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74