

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah karyawan PT Telkom Akses area Sumatra Bagian Selatan. Data yang digunakan adalah data primer yang dilaksanakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada objek penelitian. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Sumatera Bagian Selatan yang berpropesi pada unit bagian accounting jumlah kuesioner adalah sebanyak 58 kuesioner. Penelitin ini mengambil sampel sebanyak 6 perusahaan PT Telkom Akses yang berada di Sumatera Bagian Selatan. Namun ada 1 PT Telkom Akses yang tidak bersedia Berpartisipasi didalam penelitian ini.

Table 4.1

Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

| No | Keterangan Kuesioner | Jumlah | Presentase |
|----|------------------------------|--------|------------|
| 1 | Kuesioner yang disebar | 37 | 100 % |
| 2 | Kuesioner yang kembali | 37 | 100 % |
| 3 | Kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 % |
| 4 | Kuesioner yang dapat diolah | 37 | 100 % |

Sumber : data primer yang diolah, 2019

4.1.2 Deskripsi Sampel Penelitian

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Sumatera bagian Selatan bagian accounting. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari umur, jabatan, lama berkerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

a. Deskripsi Responden berdasarkan umur.

Tabel 4.2

Deskripsi Responden berdasarkan Umur

| Umur | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 19 - 25 tahun | 21 | 56,8 | 56,8 | 56,8 |
| 26 - 30 tahun | 11 | 29,7 | 29,7 | 86,5 |
| 31- 35 tahun | 5 | 13,5 | 13,5 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa umur responden yang ada dalam penelitian ini yaitu responden yang berumur 19 -25 tahun berjumlah 21 responden atau sebesar 56,8 %, untuk umur 26- 30 tahun berjumlah 11 responden atau sebesar 29,7 %, dan untuk umur 31- 35 tahun berjumlah 5 responden atau sebesar 13,5 %.

b. Deskripsi Responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan jabatan

| Jabatan | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Staff | 25 | 67,6 | 67,6 | 67,6 |
| Team Leader | 10 | 27,0 | 27,0 | 94,6 |
| Site Manager | 2 | 5,4 | 5,4 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : data yang diolah,2019.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jabatan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini yaitu responden yang jabatan sebagai staff berjumlah 25 responden atau sebesar 67,7 %, untuk jabatan sebagai team leader berjumlah 10 responden atau sebesar 27 %, dan untuk jabatan sebagai site manager berjumlah 2 responden atau sebesar 5,4 %.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Lama_Berkerja

| Lama Berkerja | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <1 | 7 | 18,9 | 18,9 | 18,9 |
| Valid 1 - 3 | 17 | 45,9 | 45,9 | 64,9 |
| >3 | 13 | 35,1 | 35,1 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa lama berkerja yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini yaitu responden dengan lama berkerja <1 tahun berjumlah 7 responden atau sebesar 18,9 %, untuk responden dengan lama berkerja 1 - 3 tahun berjumlah 17 responden atau sebesar 45,9 %, dan untuk responden dengan lama berkerja >3 tahun berjumlah 13 responden atau sebesar 35,1 %.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5

Deskripsi Berdasarkan Jensi_Kelamin

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 13 | 35,1 | 35,1 | 35,1 |
| Valid Perempuan | 24 | 64,9 | 64,9 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : data yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa Jenis kelamin pada penelitian ini untuk laki-laki berjumlah 13 responden atau sebesar 35,1 % dan untuk perempuan berjumlah 24 responden atau sebesar 64,9 %.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.6

Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA | 9 | 24,3 | 24,3 | 24,3 |
| D3 | 8 | 21,6 | 21,6 | 45,9 |
| S1 | 20 | 54,1 | 54,1 | 100,0 |
| Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : data yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini yaitu responden dengan pendidikan tingkat SMA berjumlah 9 responden atau sebesar 24,3 %, untuk responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 8 responden atau sebesar 21,6 %, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 20 atau sebesar 54,1 %.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistis Deskriptif.

Statistif deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), Standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum dari setiap variabel. Hasil statistik deskriptif dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20 disajikan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | | Std. Deviation |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic |
| Stres_Kerja | 37 | 2 | 4 | 3,05 | ,116 | ,705 |
| Motivasi_Kerja | 37 | 3 | 5 | 3,97 | ,072 | ,440 |
| Kompensasi | 37 | 2 | 5 | 3,30 | ,102 | ,618 |
| Kepuasan_Kerja | 37 | 2 | 5 | 3,81 | ,101 | ,616 |
| Kinerja_Karyawan | 37 | 3 | 5 | 4,00 | ,077 | ,471 |
| Dukungan_Sosial | 37 | 3 | 5 | 3,89 | ,108 | ,658 |
| Valid N (listwise) | 37 | | | | | |

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden 37. Dari 37 responden ini variabel independen. Stres Kerja memiliki nilai minimum 2 dan nilai maksimal 4 dengan rata-rata total jawaban 3,05 dan standar deviasi 0,705. Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimal 5 dengan rata-rata total jawaban 3,97 dan standar deviasi 0,440. Pada variabel kompensasi memiliki nilai minimum 2 dan nilai maksimal 5 dengan nilai rata-rata 3,30 dan standar deviasi 0,618. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 2 dan maksimal 5 dengan nilai rata-rata 3,81 dan standar deviasi 0,616. Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimal 5 dengan nilai rata-rata 4,00 dan standar deviasi 0,471. Dan pada variabel dukungan sosial memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimal 5 dengan rata-rata 3,89 dan nilai deviasi 0,658.

4.2.2 Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai signifikansi dibawah 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan begitupun sebaliknya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel stres kerja dengan sampel 37 responden.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|------------------|------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| (X1) Stres Kerja | X1.1 | 0,982 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X1.2 | 0,946 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X1.3 | 0,984 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X1.4 | 0,967 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | | |
|--|------|-------|-------|--------------------------|-------|
| | X1.5 | 0,962 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X1.6 | 0,980 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X1.7 | 0,982 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel stres kerja (X1) lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,324) pada $n = 37 - 2 = 35$ dengan signifikan 0,05.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | kondisi | Keterangan |
|----------------|-------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | X2.1 | 0,558 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.2 | 0,591 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.3 | 0,631 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.4 | 0,714 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.5 | 0,802 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.6 | 0,809 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.7 | 0,660 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.8 | 0,595 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.9 | 0,632 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.10 | 0,793 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.11 | 0,691 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : data yang diolah, 2019.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,324) pada $n = 37 - 2 = 35$ dengan signifikan 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|----------|------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| (X3) | X3.1 | 0,578 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
| Kompensasi | X3.2 | 0,574 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.3 | 0,589 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.4 | 0,605 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.5 | 0,810 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.6 | 0,604 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.7 | 0,646 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.8 | 0,612 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.9 | 0,689 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.10 | 0,752 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.11 | 0,741 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.12 | 0,898 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.13 | 0,604 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.14 | 0,696 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X3.15 | 0,737 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : data yang diolah, 2019.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel kompensasi (X3) lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,324) pada $n = 37 - 2 = 35$ dengan signifikan 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|---------------------------|------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| (X4) Kepuasan Kerja | X4.1 | 0,687 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.2 | 0,899 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.3 | 0,618 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.4 | 0,607 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.5 | 0,727 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.6 | 0,912 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.7 | 0,840 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.8 | 0,788 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
| | X4.9 | 0,888 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X4.10 | 0,884 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : data yang diolah,2019.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X4) lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,324) pada $n = 37 - 2 = 35$ dengan signifikan 0,05.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | keterangan |
|----------------------|------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| (Y) Kinreja Karyawan | Y1 | 0,559 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y2 | 0,433 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y3 | 0,871 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y4 | 0,646 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y5 | 0,530 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y6 | 0,844 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : data yang diolah 2019

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,324) pada $n = 37 - 2 = 35$ dengan signifikan 0,05.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|---------------------|------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| (Z) Dukungan Sosial | Z1 | 0,606 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z2 | 0,606 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z3 | 0,631 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z4 | 0,832 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z5 | 0,937 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z6 | 0,918 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z7 | 0,761 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | | |
|--|----|-------|-------|--------------------------|-------|
| | Z8 | 0,725 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Z9 | 0,740 | 0,324 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : data yang diolah, 2019.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel Dukungan Sosial (Z) lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3240 pada $n = 37 - 2 = 35$ dengan signifikan 0,05).

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS 20, nilai Alpha bervariasi dari 0-1, suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2011).

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,723 | 7 |

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yaitu sebesar 0,723.

Tabel 4.15

Hasil Uji reliabilitas Motivasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,750 | 11 |

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yaitu sebesar 0,750.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,863 | 15 |

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yaitu 0,863.

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,883 | 10 |

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yaitu 0,883.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,777 | 6 |

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yaitu 0,777.

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Sosial

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,840 | 9 |

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yaitu 0,840. Hal ini

menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif semua dengan jawaban sebelumnya.

4.2.3 Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam satu model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan membuat hipotesis.

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H₁ : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima sedangkan jika nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak (Ghozali, 2011). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Hasil pengujian Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 37 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,71550056 |
| | Absolute | ,105 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,105 |
| | Negative | -,104 |

| | |
|------------------------|------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,641 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,806 |

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Normalitas Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 37 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,67033253 |
| | Absolute | ,126 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,126 |
| | Negative | -,122 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,764 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,603 |

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.21 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp.sig Regresi model 1 dan model 2 sebesar 0,806 dan 0,603. Kedua model tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua model regresi memiliki data distribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawanya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel

independen lainnya (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22
Hasil Uji Multikolonieritas Model 1

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5,425 | 3,784 | | 1,434 | ,161 | | |
| StresKerja | -,101 | ,079 | -,151 | -1,280 | ,210 | ,840 | 1,190 |
| Motivasi Kerja | ,283 | ,088 | ,413 | 3,221 | ,003 | ,712 | 1,404 |
| Kompensasi | -,060 | ,055 | -,173 | -1,087 | ,285 | ,462 | 2,164 |
| Kepuasan Kerja | ,299 | ,090 | ,600 | 3,338 | ,002 | ,362 | 2,761 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.23
Hasi Uji Multikolonieritas Model 2

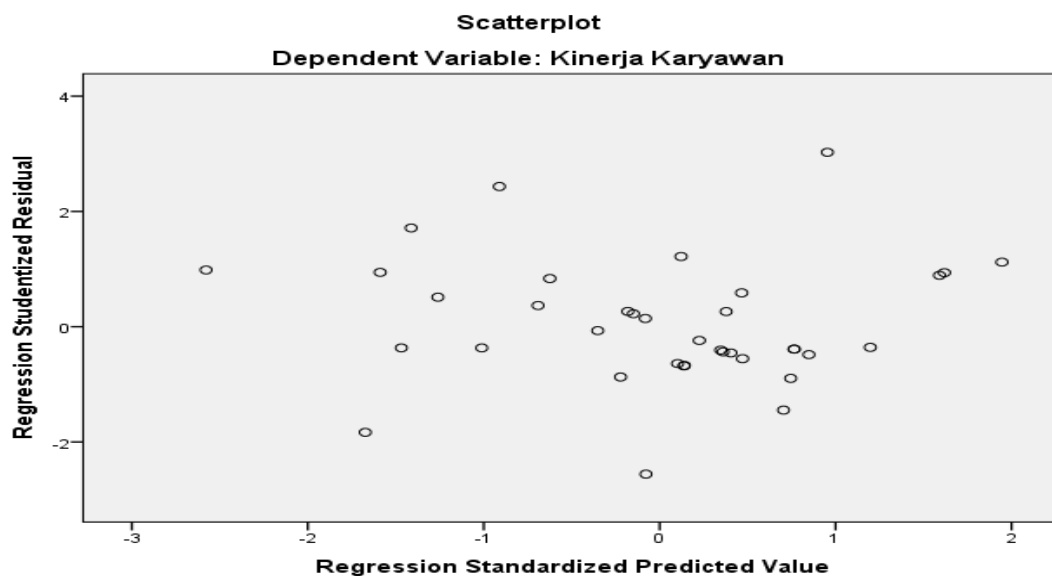
| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 23,732 | ,300 | | 78,981 | ,000 | | |
| Zscore: StresKerja | -,427 | ,330 | -,152 | -1,291 | ,207 | ,686 | 1,458 |
| Zscore: Motivasi Kerja | 1,508 | ,356 | ,538 | 4,232 | ,000 | ,590 | 1,696 |
| Zscore: Kompensasi | -,757 | ,429 | -,270 | -1,763 | ,089 | ,406 | 2,463 |
| Zscore: Kepuasan Kerja | 1,536 | ,461 | ,548 | 3,329 | ,002 | ,351 | 2,845 |
| Z1 | ,280 | ,300 | ,118 | ,935 | ,358 | ,596 | 1,678 |
| Z2 | ,943 | ,433 | ,302 | 2,178 | ,038 | ,495 | 2,019 |
| Z3 | 1,074 | ,418 | ,477 | 2,568 | ,016 | ,276 | 3,621 |
| Z4 | -,829 | ,465 | -,364 | -1,783 | ,085 | ,229 | 4,373 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji multikolonieritas pada tabel 4.22 dan 4.23 menunjukkan hasil perhitungan nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10 maka diperoleh kesimpulan tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozila, 2011). Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : data primer yang diolah, 2019.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak ada pola yang teratur. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan Moderasi Regresi Analisis (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda linier dimana dalam persamaan regresinya

mengandung regresi interaksi (Ghozali, 2011). Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6,905 | 4,392 | | 1,572 | ,127 |
| StresKerja | -,285 | ,636 | -,424 | -,448 | ,658 |
| Motivasi Kerja | ,398 | ,569 | ,582 | ,701 | ,489 |
| Kompensasi | -,535 | ,407 | -1,540 | -1,314 | ,200 |
| 1 Kepuasan Kerja | ,836 | ,666 | 1,677 | 1,256 | ,220 |
| MRA_1 | ,005 | ,017 | ,307 | ,289 | ,775 |
| MRA_2 | -,003 | ,017 | -,335 | -,203 | ,841 |
| MRA_3 | ,013 | ,011 | 2,222 | 1,181 | ,248 |
| MRA_4 | -,016 | ,019 | -1,929 | -,822 | ,418 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2019.

Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,905 - 0,285 X_1 + 0,398 X_2 - 0,535 X_3 + 0,836 X_4 + 0,005 \text{ MRA}_1 - 0,003 \text{ MRA}_2 + 0,013 \text{ MRA}_3 - 0,016 \text{ MRA}_4 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 6,905 artinya dengan dipengaruhi stres, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan interaksi dari variabel masing-masing maka kinerja karyawan meningkat sebesar 6,905.
- Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X1 sebesar -0,285 dan bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja menurun, maka terjadi penurunan sebesar 28,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

- c. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel X2 sebesar 0,398 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka terjadi kenaikan sebesar 39,8 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- d. Nilai koefisien kompensasi untuk variabel X3 sebesar -0,535 dan bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi menurun, maka terjadi penurunan sebesar 53,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- e. Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel X4 sebesar 0,836 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat, maka terjadi kenaikan sebesar 83,6 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.
- f. Nilai koefisien dukungan sosial yang memoderasi stres kerja untuk variabel X1Z sebesar 0,005 dan bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa apabila variabel X1Z meningkat, maka terjadinya kenaikan sebesar 0,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- g. Nilai koefisien dukungan sosial yang memoderasi motivasi kerja untuk variabel X2Z sebesar -0,003 dan bertanda negatif, hal ini menyatakan bahwa apabila variabel X2Z menurun, maka terjadinya penurunan sebesar 0,3 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- h. Nilai koefisien dukungan sosial yang memoderasi kompensasi untuk variabel X3Z sebesar 0,013 dan bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa apabila variabel X3Z meningkat, maka terjadi kenaikan sebesar 1,3 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- i. Nilai koefisien dukungan sosial yang memoderasi kepuasan kerja untuk variabel X4Z sebesar -0,016 dan bertanda negatif, hal ini menyatakan bahwa apabila variabel X4Z menurun, maka terjadi penurunan sebesar 1,6 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.2.5 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan

variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozila, 2011). Berdasarkan hasil pengolah SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 25
Uji Determinasi Model 1

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,791 ^a | ,625 | ,578 | 1,81956 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, StresKerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada model summary, nilai R^2 sebesar 0,791 yang berarti bahwa korelasi hubungan antara variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 79,1 %. Hal ini berarti 79,1 % variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja sedangkan sisanya 20,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 26
Uji Determinasi Model 2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,803 ^a | ,645 | ,543 | 1,89398 |

a. Predictors: (Constant), MRA_4, StresKerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, MRA_1, MRA_2, MRA_3

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada model summary, nilai R^2 sebesar 0,803 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 80,3 %. Hal ini berarti 80,3 % variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dukungan sosial, dan moderasi dukungan sosial sedangkan sisanya 29,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka model ini layak digunakan dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model ini tidak layak digunakan (Ghozila, 2011). Berikut ini adalah hasil pengujian kelayakan model dalam penelitian ini pengujian bersifat satu arah dengan level of significant sebesar 0,05.

Tabel 4.27
Uji F model 1

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 176,811 | 4 | 44,203 | 13,351 | ,000 ^b |
| | Residual | 105,946 | 32 | 3,311 | | |
| | Total | 282,757 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, StresKerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Dari uji ANOVA atau F_{test} diperoleh F_{hitung} sebesar 13,351 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} 2,91 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikansi dalam mendeteksi kinerja karyawan karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($13,351 > 2,91$) dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabel 4.28
Uji F model 2

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 182,316 | 8 | 22,790 | 6,353 | ,000 ^b |
| Residual | 100,440 | 28 | 3,587 | | |
| Total | 282,757 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), MRA_4, StresKerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, MRA_1, MRA_2, MRA_3

Dari uji ANOVA atau F_{test} diperoleh F_{hitung} sebesar 6,353 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} 2,91 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja MRA_1, MRA_2, MRA_3, MRA_4 secara simulatan berpengaruh dan signifikansi dalam mendeteksi kinerja karyawan karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($6,353 > 2,91$) dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

4.2.7 Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independennya. Pegujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari asil output SPSS 20 yang diperoleh. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan signifikan (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila signifikan (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengolah SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.29
Uji t model 1
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,425 | 3,784 | | 1,434 | ,161 |
| StresKerja | -,101 | ,079 | -,151 | -1,280 | ,210 |
| Motivasi Kerja | ,283 | ,088 | ,413 | 3,221 | ,003 |
| Kompensasi | -,060 | ,055 | -,173 | -1,087 | ,285 |
| Kepuasan Kerja | ,299 | ,090 | ,600 | 3,338 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.30
Uji t model 2
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,905 | 4,392 | | 1,572 | ,127 |
| StresKerja | -,285 | ,636 | -,424 | -,448 | ,658 |
| Motivasi Kerja | ,398 | ,569 | ,582 | ,701 | ,489 |
| Kompensasi | -,535 | ,407 | -1,540 | -1,314 | ,200 |
| Kepuasan Kerja | ,836 | ,666 | 1,677 | 1,256 | ,220 |
| MRA_1 | ,005 | ,017 | ,307 | ,289 | ,775 |
| MRA_2 | -,003 | ,017 | -,335 | -,203 | ,841 |
| MRA_3 | ,013 | ,011 | 2,222 | 1,181 | ,248 |
| MRA_4 | -,016 | ,019 | -1,929 | -,822 | ,418 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Untuk variabel stres kerja, dapat disimpulkan t_{hitung} adalah -1,280 sedangkan t_{tabel} 1,68957, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,280 < 1,68957). Signifikansi penelitian ini menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 (0,210 > 0,05) maka H1 ditolak, artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Untuk variabel motivasi kerja t_{hitung} adalah 3,221 sedangkan t_{tabel} 1,68957 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,221 > 1,68957$). Signifikansi penelitian ini menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka H2 diterima artinya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk variabel kompensasi t_{hitung} adalah -0,173 sedangkan t_{tabel} 1,68957 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,173 < 1,68957$). Signifikansi penelitian ini menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,285 > 0,05$) maka H3 ditolak, artinya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Untuk variabel kepuasan kerja t_{hitung} adalah 3,338 sedangkan t_{tabel} 1,68957 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,338 > 1,68957$). Signifikansi penelitian ini menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H4 diterima artinya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Untuk variabel interaksi stres kerja dengan dukungan sosial dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 0,289 sedangkan t_{tabel} 1,68957, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,289 < 1,68957$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,775 > 0,05$) maka H5 ditolak artinya interaksi stres kerja dengan dukungan sosial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Untuk variabel interaksi motivasi kerja dengan dukungan sosial dapat disimpulkan t_{hitung} adalah -0,203 sedangkan t_{tabel} 1,68957, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,203 < 1,68957$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,841 > 0,05$) maka H6 ditolak artinya interaksi stres kerja dengan dukungan sosial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Untuk variabel interaksi kompensasi dengan dukungan sosial dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 1,181 sedangkan t_{tabel} 1,68957, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,181 < 1,68957$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,248 > 0,05$) maka H7 ditolak artinya interaksi kompensasi dengan dukungan sosial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Untuk variabel interaksi kepuasan kerja dengan dukungan sosial dapat disimpulkan t_{hitung} adalah -0,822 sedangkan t_{tabel} 1,68957, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,822 < 1,68957$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05

(0,418 > 0.05) maka H8 ditolak artinya interaksi kepuasan kerja dengan dukungan sosial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi analisis untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian accounting, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian accounting, kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian accounting, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian accounting, stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian accounting dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian accounting dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating pada perusahaan PT Telkom Akses area Sumatera bagian Selatan.

4.3.1 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh penelitian Sandra dan Irawati (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa jika stres kerja dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan berkerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibawa (2016) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bank BPD Bali cabang Ubud. Nur (2013) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Khairun Ternate dan Sari (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban.

Tuntutan pekerjaan pribadi merupakan menjadi penyebab salah satu terjadinya stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana tuntutan pekerjaan pribadi yang meningkat menimbulkan stres kerja yang meningkat pula sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pun menjadi menurun. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sandra dan Irawati (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dukungan yang diberikan oleh atas memberikan kesempatan dan membantu mengurangi tekanan dalam berkerja dan sesama karyawan saling berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antar sesama anggota team.

Apabila hubungan kekerabatan terjalin dengan baik didalam suatu perusahaan baik antara atasan maupun sesama karyawan mempunyai hubungan yang baik maka akan tumbuh motivasi yang membuat karyawan meningkatkan kinerjanya karena dengan terjalinnya kekerabatan dengan baik akan semakin tinggi motivasi didalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak. Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sandra dan Irawati (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian gaji atau upah, tunjangan bonus dan fasilitas lainnya yang mendorong karyawan untuk meningkatkan pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena pegawai tersebut telah memberikan sumber tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ulfa dan Triwiyanto (2016) Jika imbalan atau gaji semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan merasa diperlakukan adil dan layak serta membuat karyawan merasa puas dan tidak sia-sia apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima oleh para karyawan tidak sesuai yang diharapkan maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa uang namun segala sesuatu bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja terhadap perusahaan akan meningkat atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dewi, Bagia dan Susila (2014) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual.

Promosi merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena promosi merupakan harapan dari kebanyakan karyawan untuk meningkatkan jejang karir di perusahaan tersebut dan membuat karyawan tersebut tidak berpikir untuk mencari atau berpindah ketempat pekerjaan yang baru. Hasil penelitian ini menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima tidak diterima. Stres kerja adalah sebagai interaksi dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan secara berlebihan kepada seseorang. Stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun secara psikologis dengan cara memberikan tekanan atau ketegasan dalam cara dan berbicara dalam menulis. Bagi karyawan dukungan sosial sangat diperlukan sekali guna untuk mengurangi stres kerja. Karena semakin besar dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah tingkat stres kerja yang diterimanya dan begitupun sebaliknya. Dukungan Sosial berpengaruh langsung dalam indikasi stres serta dukungan sosial berperan mengurangi tekanan dan penyebab stres yang terjadi pada karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial dukungan sosial tidak berhasil memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.6 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesisi ke enam tidak dapat diterima. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam berkerja. meskipun kemampuan dari pegawai maksimal dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Disamping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangkaian pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan merupakan hal yang teramat penting untuk mengenal para anak buahnya. Sari (2012)

Dukungan sosial tidak memmpengaruhi motivasi kerja seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya dukungan sosial yang berupa dukungan yang berasal dari lingkung keluarga lingkungan tempat tinggal dan lingkung kerja tidak menjamin seseorang mampu menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaanya. Yang dimana motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial dukungan sosial tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.7 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dukunagan sosial sebagai variabel moderating.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sehingga hipotesisi ketujuh tidak diterima. Kompensasi tersendiri mempunyai arti yaitu semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk tidak hanya berupa uang, melaikan semua fasilitas yang didapatkan atau digunakan oleh karyawan tersebut. Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa

tunjangan. Extrinsic reward adalah imbalan yang dikontrol dan distribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya terwujud. Fajar dan Heru (2010).

Dengan adanya dukungan sosial tidak mempengaruhi karyawan tersebut untuk mendapatkan atau menerima kompensasi yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini berarti kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai atau sudah sesuai tidak ada pengaruhnya dengan dukungan sosial. Dimana kompensasi akan didapatkan oleh pegawai apabila pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan demikian kompensasi dapat menjadi salah satu sebagai peningkatan kinerja agar menjadi lebih baik. Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara parsial dukungan sosial tidak berhasil memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.8 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sehingga hipotesis kedelapan tidak diterima. Kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu ditempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik atau dukungan sosial di lingkungan kerja. Prihatsanti (2010). Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang berkerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai perkerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Hughes (2012)

Dimana kepuasan kerja memiliki arti yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan dan perkerjaan nya didalam sebuah perusahaan. Tingkat rasa puas individu dalam berkerja bahwa mereka mencapai suatu imbalan yang setimpal sesuai dengan yang diharapkan nya. Namun dukungan sosial tidak mempengaruhi seseorang untuk mencapai rasa kepuasan dalam untuk mencapai sesuatu yang diharapkanya. Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara parsial dukungan sosial tidak berhasil memoderasi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.