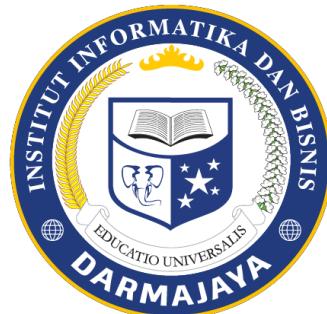


**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR  
LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**Indah Ayu Larasati**

**1712110224**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

**BANDAR LAMPUNG**

**2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR  
LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana  
Ekonomi**

**Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Indah Ayu Larasati**

**1712110224**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2021**



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 01 Maret 2021



1712110224

## HALAMAN PERSETUJUAN

### : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR LAMPUNG

Judul Skripsi

: Indah Ayu Larasati

Nama Mahasiswa

: Indah Ayu Larasati

No. Pokok Mahasiswa

: 1712110224

PROGRAM STUDI

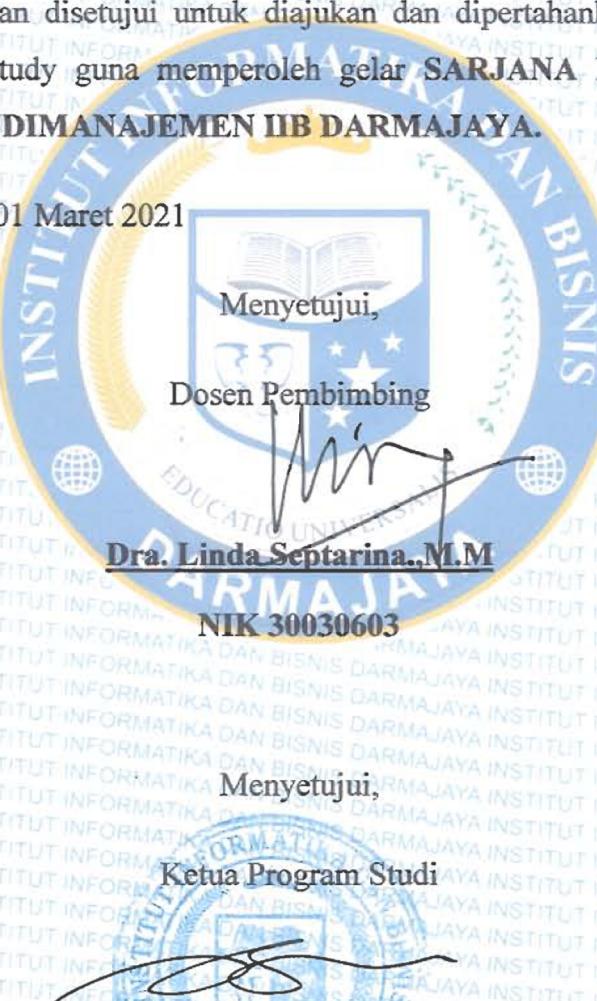
: Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang

Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 01 Maret 2021



**DR. Anggalia Wibasuri, S. Kom., M.M**

**NIK 11310809**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 Maret 2021 telah diselenggarakan Sidang Skripsi dengan judul:

### **“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR LAMPUNG”**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

**Nama Mahasiswa : Indah Ayu Larasati**

**No. Pokok Mahasiswa : 1712110224**

**PROGRAM STUDI : Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Pengaji yang terdiri dari :

**Nama Status**

**1. Betty Magdalena S.Pd., M.M. - Ketua Sidang**

**Tanda tangan**

**2. Muprihan Thaib, S.Sos., M. - Anggota**

**Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya**

**Do. Fauram I. Santi Singgerda, S.E., M.Sc**

**NTK 30040419**

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama	: Indah Ayu Larasati
Tempat, tanggal lahir	: Bandar Lampung, 04-05-1999
Jenis kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat rumah	: Jalan Pulau Buru No 26 Way Halim Permai Bandar Lampung
Nomer telpon	: 0895-3774-1112
Email	: <a href="mailto:larascw90@gmail.com">larascw90@gmail.com</a>

Penulis dari keluarga Bapak Jamalludin dan Ibu Supriyati. Penulis adalah anak pertamadari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 2 Way Halim 2005 -2011
2. MTsN 2 Bandar Lampung2011- 2014
3. SMKN 1 Bandar Lampung2014-2017

Dan pada Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Kelurahan Way Halim Permai, Kecamatan Way Halim, Kota Bandar Lampung pada tahun 2020.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

- ❖ Terucap syukur saya persembahkan kepada Allah SWT atas semua Keridhoan-Nya dan izin –Nya sehingga saya mampu menyelesaikan Kuliah dan Skripsi saya di jurusan Manajemen IIB Darmajaya
- ❖ Kedua orang tuaku, Ayahku tercinta Jamalludin dan Ibuku tercinta Supriyati yang telah membesar dan mendidikku dengan penuh limpahan cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap langkahku.
- ❖ Adik Tercinta saya Rizki Fahri Alvaro, dan Fajar Ramadhan yang senantiasa selalu memotivasi saya dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Seluruh keluargaku yang selalu mendukung dan selalu mendoakan Spenulis dalam menyelesaikan skripsi ini
- ❖ Sahabat tercinta, Anita Nadyasti, Khusnul khotimah, Sindi Mareta, Bella Feronica, Vina Rosalina, Aprilia Tri Widiawati, Irma Yatami, Weni Novita, Renita Sari dan teman-teman satu angkatan 2017
- ❖ Almamaterku tercinta IIB Darmajaya

## **MOTTO**

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

*“Dan bawasanya seorang manusia tiada memperoleh selama apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39).*

*“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan medapatkan baunya surge nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhallahu anhu)”*

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR LAMPUNG**

**ABSTRAK**

**OLEH**

**INDAH AYU LARASATI**

**1712110224**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung, Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung, Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah study lapangan (*Field Research*) dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung sebanyak 33 karyawan, yang semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Uji persyaratan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data adalah uji linieritas dan uji multikolinieritas. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung, Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung.

**Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN G HOTEL SHARIA BANDAR  
LAMPUNG**

**ABSTRACT**

**By**

**INDAH AYU LARASATI**

**1712110224**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance in G Hotel Syariah Bandar Lampung, to determine the effect of work stress on employee performance in G Hotel Syariah Bandar Lampung, to determine the effect of compensation and work stress on employee performance in G Hotel Syariah Bandar Lampung. The type of study used quantitative with the associative method. The source of the data used primary data. The data collection method used Field Research with interviews and distributing questionnaires. The population in this study was all 33 employees in G Hotel Syariah Bandar Lampung. The sampling technique used a saturated sampling technique. The instrument requirements test used a validity test and reliability test. The test requirements for data analysis used the linearity test and multicollinearity test. The data analysis method used multiple linear regression. The hypothesis test used t-test and F test. The result of this study found that compensation had an effect on employee performance in G Hotel Syariah Bandar Lampung, work stress had no effect on employee performance in G Hotel Syariah Bandar Lampung. Furthermore, compensation and work stress affected employee performance in G Hotel Syariah Bandar Lampung.

**Keywords:** Effect of Compensation, Job Stress, Employee Performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dra. Linda Septarina.,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Betty Magdalena S.Pd.,M.M Selaku penguji I dan Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku penguji II yang telah memberikan koreksi dan sarannya
8. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan BisnisDARMAJAYA Bandar Lampung.
9. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. adik, dan sepupu tersayang, yang selalu tiada heti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.

11. Kepada keuarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbangi dan tiada henti memberikan semangatnya.
12. Aprilia, Irma, Putri, Weni, Elita, Renita, Mely, Nurma, Uwendy ,Erina dan Dewi teman di kelas selama ngampus 3,5 tahun dalam suka dan duka.
13. Teman-teman satu perjuangan bimbingan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
14. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 01 Maret 2021

Penulis

**Indah Ayu Larasati**  
**1712110224**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.6 Sistematika Peneulisan.....	10

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	11

2.1.2 Faktor-Faktor.....	11
2.1.3 Penilaian Kinerja .....	12
2.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.2 Kompensasi .....	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.2 Fakor-Faktor.....	15
2.2.3 Indikator Kompensasi .....	16
2.3 Stres Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	17
2.3.2 Penilaian Kinerja .....	17
2.3.3 Indikator Stres Kerja .....	18
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20
2.5 Kerangka Pemikiran.....	21
2.6 Hipotesis.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Sumber Dta .....	26
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4 Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Variabel Penelitian .....	29
3.5.1 Variabel Bebas .....	29
3.5.2 Variabel Terikat .....	29
3.6 Definisi Operasi Variabel.....	29

3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen .....	31
3.7.1 Uji Validitas .....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	32
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	32
3.8.1 Uji Normalitas.....	32
3.8.2 Uji Linieritas .....	33
3.8.3 Uji Multikolinieritas .....	33
3.9 Metode Analisis Data .....	35
3.9.1 Regresi Linier Berganda .....	35
3.10 Pengujian Hipotesis.....	36
3.10.1 Uji t .....	36
3.10.2 Uji F .....	37

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	49
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	51
4.3.1 Uji Linearitas .....	51
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	52
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	55
4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis .....	57
4.4.1.1 Hasil Uji t.....	57

4.4.1.1 Hasil Uji F.....	57
4.4.1.1 Determinasi .....	60
4.5 Pembahasan.....	58
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	59
4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran.....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Instrument Skala Likert .....	20
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	46
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X <sub>2</sub> ).....	48
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Y.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X <sub>2</sub> ).....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	58

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat pada saat ini berpengaruh terhadap meningkatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan yang akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Bisnis yang saat ini sedang dibutuhkan bagi sektor pariwisata yaitu bisnis perhotelan. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan salah satunya di Kota Bandar Lampung. Bisnis Perhotelan di Kota Bandar Lampung bisnis yang saat ini sedang dibutuhkan bagi sektor pariwisata yaitu bisnis perhotelan, semakin tinggi pengunjung pariwisata maka semakin dibutuhkan penginapan bagi pengunjung pariwisata. Bisnis pariwisata yang ada di Kota Bandar Lampung sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa salah satuya bisnis perhotelan karena hotel berfungsi sebagai sarana akomodasi tempat menginapnya para wisatawan.

Kualitas pelayanan yang diberikan hotel perlu diutamakan demi menjaga kepuasan pengunjung hotel. Kebersihan hotel dalam memberikan pelayan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan hotel harus bersaingi antara seluruh sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan hotel dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas hotel.

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satu unsur organisasi dan aset yang paling penting yang dimiliki perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber

daya manusia adalah mengenai kinerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

Perkembangan Hotel syariah di Indonesia merupakan bagian dari Hotel yang memberikan fasilitas yang sesuai dengan nilai dan prinsip syariah, sehingga mampu meminimalisir akan adanya kemaksiatan yang dilarang oleh Agama Islam, seperti perzinahan, minuman keras, narkoba, dan perjudian. Hotel syariah merupakan salah satu akomodasi dalam pariwisata yang memberikan bentuk pelayanan tambahan yang sangat menarik dalam rangka meningkatkan kualitas moral dan karakter yang luhur salah satunya pada G Hotel Syariah

G Hotel Syariah Bandar Lampung didirikan pada tahun 2016. Sebelum menjadi G Hotel Syariah dulunya masih menggunakan nama Harion Hostel Syariah dan merupakan salah satu hotel pertama yang menerapkan konsep syariah dalam operasionalnya. Hotel ini memiliki kapasitas 46 Kamar (Rubby Deluxe, Rubby, Safir & Zamrud), Coffee Shop, Mini Store, Room Service (buka 06:00 sampai 22:00), Terrace Balkon, Meeting Room Lavender (Lantai 1) kapasitas 50 Orang, Meeting Room Delima (Lantai 3) kapasitas 100 Orang, Function Room Rubby (Lantai 2) kapasitas 400 Orang, Mushola di dalam area Hotel, Wifi di seluruh area publik, Area parkir sangat luas dan keamanan terjaga. Melihat pada fasilitas yang telah disediakan oleh pihak hotel bisa dikatakan bahwa secara fasilitas G Hotel Syariah akan mampu bersaing dengan hotel konvensional atau syariah yang lainnya, akan tetapi ada hal lain yang dapat dicermati oleh pihak hotel yang berhubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusianya. Dari hasil observasi dan interview dengan pihak hotel, G Hotel Syariah mengalami beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja sumberdaya manusianya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya .Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Moeheriono(2013, 152)kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran,tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam melihat kinerja bagi sumberdaya perusahaan Moeheriono(2013, 152) berpendapat bahwa dapat dilihat melalui Indikator kinerja, antara lain yaitu : Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, Produktifitas, dan Keselamatan. Dengan 6 indikator tersebut perusahaan dapat mengukur apakah kinerja karyawannya sudah memenuhi standar atau belum.

Pengukuran Kinerja karyawan pada G Hotel Syariah masih lemah jika diukur melalui standar kerja hotel berdasarkan Moeheriono (2013), keterampilan dan ketepatan waktu didapati bahwa karyawan G Hotel Syariahberdasarkan indikator jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan atau dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.Berdasarkan pengertian tersebut karyawan hotel masih belum dapat dibebankan dengan kerja yang beragam, yang terjadi adalah karyawan masih mengalami kesulitan menyelesaikan salah satu pekerjaan dengan standar kerja hotel (merapihkan kamar standar hotel), sehingga jika perusahaan menambah beban kerjanya walaupun perusahaan mendesain penyelesaian pekerjaan berdasarkan kelompok masih belum tentu dapat selesai, dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan indikator Kualitas Kerja yaitu indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen . Setiap karyawandalam perusahaan harus memenuhi

persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Kondisi yang terjadi pada G Hotel Syariah untuk kualitas kerja adalah hasil kerja dengan standar penyelesaian pekerjaan dengan standar perhotelan, yang terjadi karyawan G Hotel Syariah masih membutuhkan pelatihan standar kerja perhotelan, karena sebagian besar karyawan G Hotel Syariah hanya lulusan sekolah formal (SMA) dikarnakan G Hotel Syariah sedang menghadapi masalah keterbatasan tenaga ahli.

Indikator selanjutnya yaitu Ketepatan Waktu dimana Setiap pekerjaan harus dilakuakan secara benar dan diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Kondisi yang terjadi saat karyawan G Hotel Syariah yaitu berhadapan dengan perbaikan keterampilan yang dimiliki maka masalah yang lain yang akan dihadapi oleh karyawan G Hotel Syariah adalah seberapa baik menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah distandardan dalam hal ini karyawan masih menemukan masalah dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, kondisi tersebut berdampak tidak baik pada aktivitas, checkin tamu dan persiapan makan pagi

Berdasarkan indikator selanjutnya Keselamatan dimana indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan. Dalam hal ini jika kehadiran karyawan yang tidak lengkap pada pekerjaan kelompok akan menjadikan pekerjaan tersebut tidak terlaksana, terlaksana dengan hasil yang tidak baik, atau kerjasama tidak berjalan baik dan kinerja pada poin ini menjadi tidak baik maka jika mengakibatan lingkungan yang tidak baik akan menghambat pelayanan dan nampak kinerja yang tidak baik juga.

Jika penulis menghubungkan masalah yang terjadi pada G Hotel Syariah dengan indikator kinerja maka dapat disimpulkan kinerja G Hotel Syariah lemah pada penyelesaian berdasarkan Efektif, Efesien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Produktivitas Dan Keselamatan.

Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan G Hotel Syariah dari sudut pandang sumberdaya manusia berhubungan dengan membagun bagaimana G

Hotel Syariah dalam membangun pemberian kompensasi karyawannya, dimana Kompensasi Menurut Rivai (2005:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan Sebagai mana yang telah disampaikan oleh penulis bahwa masalah kinerja yang nampak pada karyawan G Hotel Syariah berhubungan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dimana kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja, kompensasi yang diberikan kepada hotel kurang adanya bonus lebih akan pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan.

Kompensasi mengandung arti lebih yang lebih luas daripada upah atau gaji . kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan. Oleh karnanya kompensasi harus mampu memberikan rangsangan karyawan bekerja dengan prestasi yang tinggi, serta meningkat karyawan untuk bekerja pada organisasi/perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan hal yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek paling berarti bagi seorang karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut padang pada karyawan G Hotel Syariah. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diduga bahwa penurunan kinerja karyawan pada G Hotel Syariah disebabkan karena beberapa faktor diantaranya rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan dikarnakan berkurangnya pengunjung.

Berdasarkan penjelasan diatas, yang berhubungan dengan pembahasan kompensasi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi karyawan G Hotel Syariah masih lemah.

Variabel lain juga bersinggungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh pihak hotel yaitu StresKerja. Menurut WHO (2003) stres adalah reaksi / respon tubuh terhadap streeor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan). Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada beberapa karyawan G Hotel Syariah dimanaatasan menugaskan karyawan untuk bekerja tidak sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mengakibatkan beban kerja yang mengakibatkan stres kerja dikarnakan ketidak mampuan dalam menjalankan tugas yang tidak sesuai tanggung jawabnya. Dan dari hasil pengamatan yang dilakukan terhadap beberapa karyawan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, khususnya pada pekerja house keeping diamana karyawan tersebut mengalami penurunan dalam kemauan bekerja, dikarnakan masalah pekerjaan yang melebihi jam kerja. Sering kali karyawan harus bekerja melebihi jam kerja sehingga mengakibatkan stres kerja.Karyawan masih mengalami kesulitan menyelesaikan salah satu pekerjaan dengan standar kerja hotel (merapikan kamar standar hotel), sehingga jika perusahaan menambah beban kerjanya walaupun perusahaan mendesain penyelesaian pekerjaan berdasarkan kelompok masih belum tentu dapat selesai.

Melihat proses yang telah disampaikan di atas, Stres kerja yang dialami karyawan G Hotel Syariah masih muncul apabila yang dirasakan sangat terbebani atau melebihi yang dimiliki individu dan berakibat pada turunya kinerja. Dengan usia hotel yang relatif belum lama dan proses bekerja karyawan masih menggunakan proses dengan tahapan yang singkat dan sederhana, dimana pihak manajemen G Hotel Syariah mengatakan “proses pelatihan secara khusus belum terjadi, sebelum karyawan ditempatkan dalam areal kerjanya karyawan diberikan waktu seminggu untuk beradaptasi dengan melihat apa yang biasa dilakukan dalam fungsi kerjanya masing-masing, jika calon

karyawan berhasil beradaptasi pada proses tersebut, maka karyawan tersebut dapat menempati areal kerja tersebut sebagai karyawan perusahaan.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi pada industri perhotelan yang telah penulis bahas di atas, dan masalah yang nampak dalam proses observasi dan interview yang telah dilakukan oleh penulis. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung?
2. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di G Hotel Syariah Bandar Lampung?
3. Apakah Kompensasi Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Berdasarkan lingkup penelitian ini adalah karyawan G Hotel Bandar Lampung?

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja G Hotel Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Tempat atau lokasi penelitian ini yaitu G Hotel Syariah Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Urip Sumoharjo No. 182 Gunung Suah, Way Halim, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang diteliti pada bulan Desember sd selesai.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang Lingkup pada penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), teori Kompensasi, teori Stres Kerja, dan teori Kinerja Karyawan yang akan dikaitkan dengan karyawan G Hotel Syariah Badar Lampung

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung?

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

#### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian peningkatan kinerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka susunlah suatu sistematika penelitian langkah-langkah tiap bab adapun penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 Pendahuluan**

Pada

bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan dijabarkan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian melalui latar belakang ruang lingkung penelitian, rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Bab ini mencantumkan tentang kajian teori pengertian fasilitas pelayanan pengertian pelayanan pemasaran promosi keputusan pembelian selain itu bab ini juga membahas kerangka pikir dan hipnotis.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sempel membahas tentang sumber data, metode definisi operasional variabel dan metode analisis data tentang Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada G Hotel Syariah Bandar Lampung.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1. Definisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Moehleriono (2013,152) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran,tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Menurut busro (2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sangup dicapai oleh individu maupun kelompok karyawan pada suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mencapai visi ,misi dan tujuan perusahaan dalam batas waktu yang ditentukan

Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawan masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja didalam perusahaan tentunya tidak luput dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, agar kinerja karyawannya

dapat optimal . Berikut faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Menurut Rivai (2004) antara lain :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada didalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Ivancevich et al (2009, p.261), Penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka beberapa dimensi atau criteria yang perlu mendapat perhatian adalah :

1. Quantity of work adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Quality of work adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. Knowledge of job adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. Personal qualities adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kearah tambahan dan integritas pribadi.
5. Cooperation adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. Dependability adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaikan pekerjaan.
7. Intiative adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan adalah instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya Menurut Moheriono (2013) diantaranya :

#### **1. Efektif**

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar

.

**2. Efesiensi**

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin .

**3. Kualitas**

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen .

**4. Ketepatan Waktu**

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan yang telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu .

**5. Produktivitas**

Indikator ini untuk mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

**6. Keselamatan**

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Rivai (2005:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi.

Hasibuan (2003:118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi

Sastrohadiwiryo (2015:125) Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi. Salah satunya Dikemukakan oleh Rivai (2009:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemrintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang wenang.

### **2.2.3 Indikator Kompensasi Karyawan**

Menurut Simamora (2004)

1. Upah dan gajiUpah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut WHO (2003) stres adalah reaksi / respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan).

Menurut Dainess (dalam Fuad, dan Puspitawati, 2017) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik didalam diri seseorang. Di mana reaksi pada setiap orang tidak sama walaupun terhadap situasi stres yang sama, seseorang akan mempersepsikannya berbeda karena setiap orang memiliki peta kognitif hal ini menimbulkan ketegangan karena interaksi antara individu dengan lingkungannya, seseorang mengeksplorasi dirinya hingga muncul pengalaman yang pernah dialaminya sehingga terjadi ketidak seimbangan.

### **2.3.2 Sumber Stres**

Sumber stres adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres, dengan kata lain, stres adalah suatu persyaratan untuk mengalami respons stres Priyoto (2014) diketahui bahwa terdapat empat jenis stres, yaitu :

1. Individu
2. Kelompok
3. Organisasi, dan
4. Luar Organisasi

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Priyoto (2014:204) Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlau rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

### **2.3.4 Gejala-gejala Stres Kerja**

Menurut Priyoto (2014:3) gejala stres meliputi :

- a. Gejala fisik: beberapa bentuk gangguan fisik seperti Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, napsu makan menurun dan lain-lain.
- b. Gejala mental:Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala psikis : Sementara bentuk gangguan psikis yang sering muncul yaitu cepat marah, tidak mampu berkonsentrasi, tidak

mampu menyelesaikan tugas, tidak tahan terhadap suara atau gangguan lain dan daya kemampuan berkurang .

### **2.3.5 Indikator Stres Kerja**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran 38 terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314), yaitu :

1. Kondisi pekerjaan

- a. Beban kerja dalam faktor internal
- b. Beban kerja dalam faktor eksternal
- c. Jadwal kerja

2. Peran

- a. Ketidak jelasan peran

3. Faktor interpersonal

- a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
- b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan

4. Perkembangan karier

- a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
- b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
- c. Keamanan pekerjaan

5. Struktur organisasi

- a. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
- b. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 2.1**

**Table Penelitian Terdahulu**

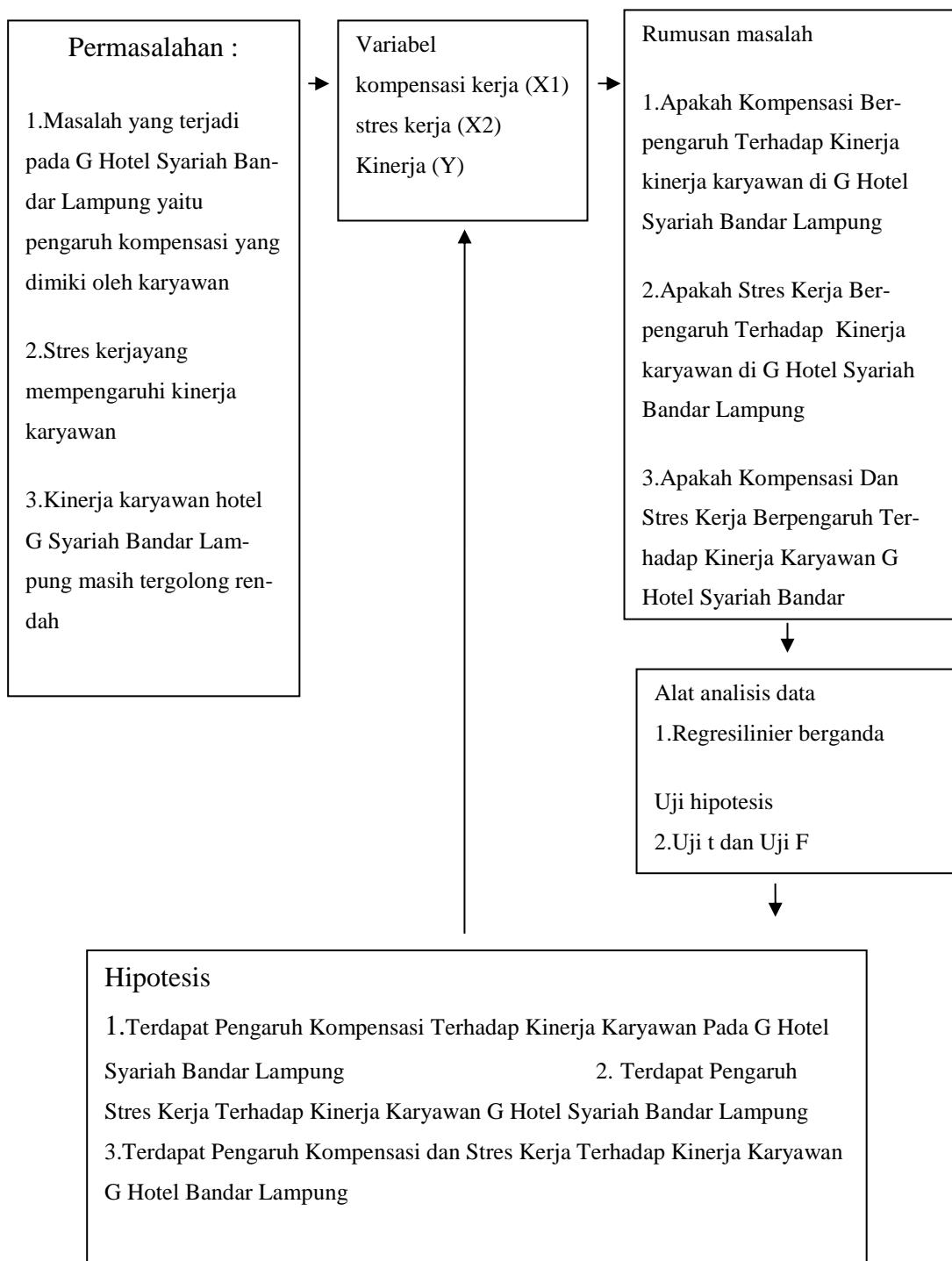
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putu Agus Candra Mahardika (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina
2.	TanodNanda Aromega (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado

3	Ni Ketut Sep-tiari.(2016).	Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turno-ver Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel job insecurity mempunyai pengaruh signifikan terhadap karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali, dan variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Hotel Asana Agung Putra Bali
4.	Arijanto,A. (2017).	Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at PT. International Colliman Mulia	Based on the research results, the motivation variable does not have a significant effect on employee performance, and the job stress variable has a significant effect on performance PT. International Colliman Mulia
5	Wiradendi Wolor, C. (2019).	The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People.	The results of the analysis prove that job stress and compensation have no significant effect on salesperson performance and motivation variables have a significant effect on salesperson performance

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar berikut.

**Gambar. 2.5.Struktur Kerangka Pikir**



## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap ruusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis ini merupakan suatu anggapan dasar kemudian membuat suatu teori yang harus diuji kebenarannya. Kaitan dengan pernyataan diatas telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

### 2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Menurut Rivai (2005:357).Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan olehPutu Agus Candra Mahardika (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanPada Hotel Puri Bagus Lovina mengajukan hipotesis yaitu :

**H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### 2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan reaksi / respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan) WHO (2003) Peneliti yang dilakukan oleh Ni Ketut Septiari(2016). menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Artinya jika karyawan tidak menimbulkan stres karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H2 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung yang diberikan dalam suatu periode tertentu . Kedua variabel yang digunakan tersebut yaitu Kompensasi dan stres kerja, yang merupakan segala sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang bekerja dengan tidak semangat. Karena kompensasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Sedangkan stres kerja merupakan masalah yang mengakibatkan emosi dengan pekerjaan. Dengan demikian menciptan kompensasi yang baik dan meningkatkan kinerja nya dengan baik dalam bekerja . Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah

**H3 = Kompensasi Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) jenis penelitian kuantitatif yaitu diartikan sebagai jenis penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Sugiyono (2017) juga berpendapat bahwa metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari suatu hubungan antara variabel independent (variabel bebas) Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel dependent (variabel terikat) Kinerja(Y).

#### **3.2 Sumber Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2019) data primer merupakan suatu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung.

### **3.3 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian yaitu:

#### **3.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*)**

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan dengan peneliti untuk memperoleh data-data berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

##### **a. Wawancara**

Wawancara yang dimaksud pada penelitian ini yaitu melakukan wawancara dengan karyawan yang ada pada G Hotel Syariah untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada industri perhotelan tersebut.

##### **b. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat petanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden pada penelitian yaitu karyawan G Hotel Syariah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Instrument Skala Likert**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan G Hotel Syariah

**Tabel 3.2**

#### **Data Karyawan Pada Tiap Bagian Di Hotel G Syariah**

No.	Divisi	Tugas	Jumlah Karyawan	Latar belakang Pendidikan
1	Team office (Marketing, Accounting)	-bertugas atas penjualan dan pemasaran dari hotel, serta bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan penjualan dan pemasaran hotel.  -bertugas untuk mengawasi seluruh penjualan dan pemasukan hotel yang berhubungan dengan Hotel Revenue.	4	D3 ( 2 Orang)  S1 ( 2 Orang)
2	Front Office	Front Office bertugas dan bertanggung jawab	5	SMA (2 Orang)

		atas pemesanan dan penjualan kamar hotel, serta menangani tamu yang check in maupun check out		D3 (1 Orang) S1 (2 Orang)
3	Food and beverage (Product)	bertanggung jawab atas pengolahan bahan makanan mentah menjadi makanan yang siap hidang, atau yang betugas untuk membuat makanan dan minuman dikitchen hotel.	4	SMA (4 Orang)
4	Food and Beverage (Service)	bertanggung jawab atas seluruh operasional dari kegiatan pelayanan penghidangan makan dan minuman di Hotel G Syariah.	4	SMA (4 Orang)
5	Security	Security yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan di hotel dan tamu yang masuk atau keluar wajib lapor .	4	SMA (4 Orang)

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalkan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan G Hotel Syariah dan Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*

## **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019) Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau sesuatu atribut obyek berdiri dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya.

### **3.5.1 Variabel Bebas/Independen**

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini ada dua variabel indepent yang diteliti diantaranya adalah Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2)

### **3.5.2 Variabel Terikat/ Dependent**

variabel terikat (dependent) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas oleh variabel lainnya. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) Pada G Hotel Syariah dengan alamat Jln Urip Sumoharjo No, 182, Way Halim Permai, Sukarame, Gn. Sulah , Way Halim, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

## **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019) operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang dipilih peneliti. Definisi variabel harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi variabelnya sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Defisi Konsep</b>	<b>Defisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja (Y)	Moeheriono (2013, 152) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran,tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan	1. Efektif 2. Efesien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktifitas 6. Keselamatan	Likert
Kompensasi (X1)	Menurut Rivai (2005:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi.	Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan G Hotel Syariah akan berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan hotel secara keseluruhan	1.Upah dan gaji, 2.Insentif, 3.Tunjangan, 4.Fasilitas,	Likert

Stres Kerja (X2)	Menurut WHO (2003) stres adalah reaksi / respon tubuh terhadap streeor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan).	Biasanya pekerja atau karyawan yang stressakan menunjukkan perubahan perilaku.	1.Kondisi 2.Pekerjaan 3.Peran 4.Faktor Interpersona 5.Perkembangan karier 6.Struktur Organisasi	Likert
------------------	--	--	--	--------

### 3.7. Uji Persyaratan Analisis Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X Yaitu (X1) Pengaruh Kompensasi (X2) Stres Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengukapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner. Uji validitas penelitian ini, menggunakan *productmoment* pengelolaan data dengan bantuan program SPSS (*Statiscal Program and Service Solution*) 20.0. tingkat rendahnya validitas alat menunjukan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud, dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{N \sum X^2} (\sum X^2 + N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable X dan Y  
 $N$  = Jumlah subjek

X = Skor VariabelX

Y = Jumlah VariabelY

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan.uji reabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuisioner yang telah dinyatakan valid. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan pengelolahan data yang dilakukan dengan bantuan program program SPSS 20.0. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.3**

#### Interpretasi Koefisien

Koefisien $r$	Reabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Sedang/Cukup
0,2,000-0,3999	Rendah
0,000-0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2009, p.203)*

### **3.8 Uji Persyaratan Analisisdata**

#### **3.8.1 Uji Linieritas**

Menurut Sugiyono (2017) uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan tergantung.Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji ini dilakukan pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Uji validitas ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linearberganda.

Uji linearitas dilakukan apakah ada hubungan yang linear antara Variabel bebas (*independent variable*) dengan Variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikansi dari *Deviation From-linearity* dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,05. Jika harga f-hitung lebih kecil dari harga f-tabel pada taraf signifikansi 5% maka terdapat hubungan linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat.Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linear.Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui prediktor data perubah bebas berhubungan secara linear atau tidak terikat. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga f-hitung.

#### **3.8.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikoloniritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Kompensasi (X1) dengan variabel bebas (indepen) yang lainnya yaitu Stres kerja (X2). Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel indepen yang diduga

mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akanapa di-pertanggung jawabkan apabila tidak terjadi hubungan yang linear dian-tara variabel-variabel independen.

Prosedur Pengujian:

Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai tol-erance  $> 0,1$  maka tidak adagejala

Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.0.

### **3.9 Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017) metode analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

#### **3.9.1 Analisi Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan variabel dependent yaitu kinerja (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = Stres Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

e = Kesalahan Pengganggu

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Jika Probabilitas (sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak. Jika Probabilitas (sig) > 0,05 (Alpha) maka Hoditerima.

Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS(*Statistical Program and Service Solution Seri 20.0*).

### **3.10 Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka bentuk pengujian hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### **3.10.1 Uji T**

Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambil keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% Hipotesis yang digunakan adalah :

##### **1.Pengaruh Kompensasi (X1) TerhadapKinerja(Y)**

Ho :Kompensasi (X1)tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada G Hotel Syariah

Ha :Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada G Hotel Syariah

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

a = Jika nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Hoditerima.

b = Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

## **2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y)**

$H_0$  :Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada G Hotel Syariah

$H_a$  :Stres Kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada G Hotel Syariah

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

a= Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima.

b = Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

### **3.10.2 Uji f**

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja karyawan (Y)

Uji F :Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) G Hotel Syariah Bandar Lampung

$H_0$  : Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) G Hotel Syariah Bandar Lampung

$H_a$  : Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) G Hotel Syariah Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagaimana berikut:
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak.
  - c. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F$  tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n - k - l$ .
2. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha (0,05)$  dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
  - c. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal yang dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian ini dapat dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia pendidikannya dan masa kerjanya.

##### 4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang telah dilakukan penelitian terhadap karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung yang berjumlah 33 orang karyawan dan untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	75,8
2	Perempuan	14	24,2
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan G Hotel Syariah

menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 19 orang karyawan atau 75,8%

**Tabel 4.2 Karakteristik**

**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	<20	3	9,1
2	20-30	15	45,5
3	31-40	12	36,4
4.	41-50	3	9,1
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Dari hasil 4.2 karakteristik responden berdasarkan usianya diketahui bahwa jumlah umur karyawan tertinggi yaitu 20-30 tahun, artinya karyawan G Hotel Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun yaitu, sebanyak 15 orang karyawan atau 45,5%.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	0-2 Tahun	15	45,5
2	2-3 Tahun	10	30,3
3	4-5 Tahun	8	24,2
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Dari hasil 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya diketahui bahwa jumlah umur karyawan tertinggi yaitu 0-2 tahun, artinya karyawan G Hotel Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 0-2 tahun yaitu, sebanyak 15 orang karyawan atau 45,5%.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMP	3	9,1
2	SMA	21	63,6
3	D3	4	12,1
4	S1	5	15,2
	<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Diolah sejak 2021

Dari hasil 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya diketahui bahwa jumlah pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan G Hotel Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 21 atau 63,6%

#### **4.1.2 Deskripsi variabel penelitian**

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2) dan hasil Kinerja Karyawan (Y) kuesioner yang disebar kepada 33 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5****Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima	11	33,3	17	51,5	5	15,2	0	0	0	0
2.	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja	14	42,4	14	42,4	3	15,2	0	0	0	0
3.	Gaji yang diterima setiap bulan mencukupi kebutuhan sehari-hari	9	27,3	18	84,5	6	18,2	0	0	0	0
4.	Bonus yang diberikan sudah memuaskan	10	30,3	13	39,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0
5.	Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang mampu mencapai target	13	39,4	14	42,4	6	18,2	0	0	0	0
6.	Saya merasa puas dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh pihak hotel	12	36,4	14	42,4	6	18,2	1	3,0	0	0
7.	Tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan seperti tunjangan makan,	14	42,4	11	33,3	7	21,2	1	3,0	0	0

	kesehatan,hari raya, lembur sudah memuaskan										
8.	Jaminan sosial sudah memuaskan	9	27,3	17	51,5	3	21,2	0	0	0	0
9.	Fasilitas yang disediakan oleh hotel sudah memuaskan	8	24,2	16	48,5	7	21,2	1	3,0	1	3,0
10.	Peralatan pekerjaan sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaan	14	42,4	13	39,4	6	18,2	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan 2 mengenai “Gaji dapat meningkatkan semangat kerja” mendapat respon tertinggi yaitu 14 orang .Sadangkan pertanyaan responden pertanyaan 9 mengenai “Fasilitas yang disediakan oleh hotel sudah memuaskan” mendapatkan respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Desain pekerjaanyangdiberikan sesuai dengankemampuan saya	9	27,3	11	33,3	6	18,2	5	15,2	2	6,1
2.	Kondisi kebersihan lingkugan/pekerjaan sudah baik	9	27,3	12	36,4	8	24,2	3	9,1	1	3,0

3.	Mampu menangani dengan situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan	15	45,5	13	39,4	5	15,2	0	0	0	0
4.	Saya mendapatkan pekerjaan yang menantang	11	33,3	12	36,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0
5.	Bersedia untuk bekerja sama dengan para karyawan lain	10	30,0	15	45,5	8	24,2	0	0	0	0
6.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	9	27,3	16	48,5	8	24,2	0	0	0	0
7.	Pimpinan memberi penghargaan terhadap prestasi yang sudah dicapai	6	18,2	17	51,5	7	21,2	2	6,1	1	3,0
8.	Pimpinan memberi dorongan kepada karyawan agar bisa menunjang peningkatan karir	12	36,4	11	36,4	8	24,2	1	3,0	0	0
9.	Proses informasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan pada divisi yang sangat baik	9	27,3	12	36,4	1 2	36,4	0	0	0	0
10.	Menurut penilaian saya, struktur organisasi perusahaan secara keseluruhan sangat jelas	10	30,3	16	48,5	5	15,2	1	3,0	1	3,0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	11	33,3	17	51,5	5	15,2	0	0	0	0
2.	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak hotel	14	42,4	14	42,4	5	15,2	0	0	0	0
3.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan	9	27,3	18	54,5	6	18,2	0	0	0	0
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	12	36,4	16	48,5	5	15,2	0	0	0	0
5.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan	8	24,2	20	60,6	5	15,2	0	0	0	0
6.	Saya selalu melaksanakan tugas tanpa harus diperintahkan	9	27,3	19	57,6	4	12,1	1	3,0	0	0
7.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	12	36,4	12	36,4	8	24,2	1	3,0	0	0
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	14	42,4	12	36,4	7	21,2	0	0	0	0
9.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang dipercayakan oleh atasan	18	54,5	12	36,4	2	6,1	1	3,0	0	0
10.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu	19	57,6	10	30,3	4	12,1	0	0	0	0

*Sumber :Hasil data diolah tahun 2021*

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan 3 mengenai “Mampu menangani dengan situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan” mendapatkan responden yaitu 15 orang atau 45,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pimpinan

memberi penghargaan terhadap prestasi yang sudah dicapai" medapat responden terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 18,2%

**Tabel 4.7****Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Y**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	11	33,3	17	51,5	5	15,2	0	0	0	0
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak hotel	14	42,4	14	42,4	5	15,2	0	0	0	0
3	Kualitas hasil kerja yang saya yang saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan	9	27,3	18	54,5	6	18,2	0	0	0	0
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	12	36,4	16	48,5	5	15,2	0	0	0	0
5	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan	8	24,2	20	60,6	5	15,2	0	0	0	0
6	Saya selalu melaksanakan tugas tanpa harus diperintahkan	9	27,3	19	57,6	4	12,1	1	3,0	0	0
7	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	12	36,4	12	36,4	8	24,2	1	3,0	0	0
8	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	14	42,4	12	36,4	7	21,2	0	0	0	0
9	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang dipercayakan oleh atasan	18	54,5	12	36,4	2	6,1	1	3,0	0	0
10	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu	19	57,6	10	30,3	4	12,1	0	0	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2021*

Dari tabel 4.7 diperolahjawaban yang diajukan ke 33 responden pernyataan 10 mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.”. Mendapat respon tertinggi yaitu 19 orang atau 57,6% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan no 5 mengenai “Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan”, Mendapatkan respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau keseluruhan 24,2%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Proses pengujian Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,397	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,525	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,724	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,806	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,685	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,699	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,599	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,680	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 9	0,466	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,580	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi . Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}(0,344)$  . Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kompensasi kerjadinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,610	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,738	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,723	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,712	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,535	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,522	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,474	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,706	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,718	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,663	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variable Stres Kerja dengen menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan

mengenai Stres Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,344) . Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kompensasi kerjadinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pern-yataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,439	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 2	0,754	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 3	0,610	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 4	0,461	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 5	0,615	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 6	0,726	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 7	0,756	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 8	0,637	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 9	0,734	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Butir 10	0,687	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas untuk variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$

paling tinggi yaitu 0,756 dan paling rendah 0,439. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

#### **Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,01999	Sangat Rendah

*Sumber Sugiono (2009)*

**Tabel 4.11**

#### **Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Koefisien alpa cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,752	0,6000-0,7999	Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,756	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,758	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Kompensasi (X1) karyawan tertinggi sebesar 0,752 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk Stres Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,756 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,758 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### **4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Linearitas**

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0

Rumusan hipotesis :

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,576	0,05	Sig>Alpha	Linier
Stres Kerja (X2)	0,582	0,05	Sig>alpha	Linier

Sumber : data diolah pada tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,576 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,582 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier

#### **4.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**

#### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,524	1,907	Tidak ada multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,524	1,907	Tidak ada multikolinearitas

Sumber :Data diolah pada tahun 2021

Hasil hasil perhitungan Toerance menunjukan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi

#### **4.4 Hasil Analisis Data**

##### **4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda**

Uji Regresi Linear berganda dengan dua rah atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel depemden (Y) Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)G Hotel Syariah Bandar Lampung . Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Kompensasi

X2 = Stres Kerja

**Tabel 4.14****Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

	<b>B</b>	<b>Etd. Error</b>
Constanta	13,505	5,288
Kompensasi (X1)	0,394	0,175
Stres Kerja (X2)	0,300	,145

Sumber : Data diolah tahun 2020

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

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

$$Y = 13,505 + 0,394 X_1 + 0,300 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 13,505 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada G Hotel Syariah adalah sebesar 13,505 apabila Kompensasi dan Stres Kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,394$  menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan G Hotel Syariah sebesar 0,394
- Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,300$  menyatakan bahwa setiap penambahan Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan G Hotel Syariah sebesar 0,300

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Variabel	Nilai korealasi (R)	R Squares (R <sup>2</sup> )
Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2)	0,708	0,502

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Dari tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,708 yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien detriminasi R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,502 atau 50,2% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Stres Kerja.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

**4.5.1 Hasil Uji TUji t** digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.16****Hasil Uji T**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t hitung	T tabel	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,010	0,05	Sig < alpha	4,839	1,695	t hitung > t tabel	Ho diterima Ha ditolak
Stres Kerja (X2)	0,000	0,05	Sig > alpha	4,725	1,695	t hitung < t tabel	Ha ditolak Ho diterima

Sumber : Data diolah tahun 2021

**HI = Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Kompensasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 4,839 sedangkan nilai t tabel dengan (dk=33-2=31) 1,695 jadi t hitung (4,839) > t tabel (1,695) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada G Hotel Syariah.

**H2 = Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho: Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Stres Kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 4,725 sedangkan nilai t tabel dengan (dk=33-2=31)

adalah 1,695 jadi  $t_{hitung}$  (4,725) >  $t_{tabel}$  (1,695) dan nilai sig (0,000) < 0,005 maka  $H_0$  ditolak. Artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karayawan pada G Hotel Syariah.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompensasi dan Stres Kerja, Perilaku Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karayawan (Y).

$H_0$  : Kompensasi (X1) dan Stres Kerja ( X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karaywan (Y).

$H_a$  : Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karaywan (Y)

Dengan kriteria :Jika nilai Sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2)	23,415	3,32	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas Uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,30 Sedangkan Untuk menguji  $F_{tabel}$  dengan  $a=0,05$  dan  $df_1=k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2=n-k$  ( $33-3=30$ ) adalah 3,32 jadi nilai  $F_{hitung}>F_{tabel}$  yaitu 23,415 maka  $H_0$  yang

diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan ; pengaruh kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) G Hotel Syariah Bandar Lampung

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan pada G Hotel Syariah. Disebutkan jika Kompensasi pada perusahaan ditangani dengan baik maka kinerja tersebut akan lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan Sastrohadiwiryo (2015:125) Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

##### **4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan pada G Hotel Syariah. Artinya jika Stres Kerja pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan G Hotel Syariah akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan dapatkan kinerja baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja tersebut.

Hasil penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Menurut Robbin (dalam Khaira, 2014) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi

penting dan tidak menentu. Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja

#### **4.4.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Stres Kerja(X2) Terhadap Kinerja(Y)**

Berdasarkan pengujian bahwa Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan G Hotel Syariah. Hubungan tersebut yang artinya jika Kompensasi dan Stres Kerja bisa ditangani dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus bisa menangani permasalahan yang ada di industri perhotelan tersebut, karena seharusnya perusahaan harus bisa menciptakan hubungan yang harmonis agar karyawan nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan oleh Supradi (2018:288). Yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan G Hotel Syariah.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan G Hotel Syariah.
3. Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja G Hotel Syariah.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Variabel Kompensasi : Perusahaan harus memperhatikan pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
  - b. Variabel Stres Kerja : Perusahaan harus memperhatikan karyawannya sesuai dengan latar belakang pendidikan, Tanggung jawabnya dan keterampilan karyawan.
  - c. Variabel Kinerja : Perusahaan harus menentukan volume kerja yang sesuai dengan karyawan.
2. Penelitian Selanjutnya  
Diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian mengenai kompensasi dan stres kerja dengan indikator serta objek yang berbeda.

Menambahkan variabel lainnya seperti variabel Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

*Arijanto, Agus. "Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at Pt. International Colliman Mulia." Eur. J. Bus. Manag 9.31 (2017): 101-106.*

*Arikunto. 2011. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta*

*Aromega, Tanod Nanda, Christoffel Kojo, and Victor PK Lengkong. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7.1 (2019).*

*Dr.M.Kadarisman 2014 Manajemen Kompensasi, Jakarta Rajawali Pers*

*Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*

*<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20190807162242-269-419248/8pilih-an-tempat-menginap-di-lampung>*

*Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*

*Moehleriono. 2012 Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,Grafido Persada Jakarta , H.95*

*Mondy, Wayne. 2016 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.*

*Putu Agus Candra, et al. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina." Jurnal Manajemen Indonesia 4.1 (2016).*

*Sugiyono, 2017. Metode Penelitian, Kuatitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.*

*Sunyono, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).*

*V. Wiratna Sujarweni (2019). Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian, Yogyakarta Global Media Informasi*

*Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.*

*Wiradendi Wolor, C. (2019). The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People. International Journal of Innovation, Creativity*

*Wusanto, Ignasius, 2009. Dasar-dasar ilmu Organisasi. Edisi dua, Yogyakarta : Andi*



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, 15 Februari 2021

**Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Indah Ayu Larasati  
NPM : 1712110224  
Jurusan : S1 Manajemen  
Dosen Pembimbing : Linda Septarina Dra.,M.M  
E-mail : [Larascw90@gmail.com](mailto:Larascw90@gmail.com)

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan pada G Hotel Syariah Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR LAMPUNG”**. Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

indah ayu

171210224

## KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

## **“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN G HOTEL SYARIAH BANDAR LAMPUNG”**

## Petunjuk pengisian :

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

**SS = Sangat Setuju S = Setuju KS = Kurang Setuju**

**TS = Tidak Setuju**      **STS = Sangat Tidak Setuju**

No. Res :

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....

2. Umur :  < 20 Tahun  31 – 40 tahun  
 20 – 30 tahun

3. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA  D3  SI

5. MasaKerja :  0 – 1 tahun  4 – 5 tahun  
 2 – 3 tahun  > 6 tahun

## DAFTAR PERNYATAAN

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

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima					
2	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
3	Gaji yang diterima setiap bulan mencukupi kebutuhan sehari-hari					
4	Bonus yang diberikan sudah memuaskan					
5	Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang mampu mencapai target					
6	Saya merasa puas dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh pihak hotel					
7	Tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan seperti tunjangan makan, kesehatan,hari raya, lembur sudah memuaskan					
8	Jaminan sosial sudah memuaskan					
9	Fasilitas yang disediakan oleh hotel sudah memuaskan					
10	Peralatan pekerjaan sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaan					

**Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Desain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Kondisi kebersihan lingkungan/pekerjaan sudah baik					
3.	Mampu menangani dengan situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya mendapatkan pekerjaan yang menantang					
5.	Bersedia untuk bekerja sama dengan para karyawan lain					
6.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
7.	Pimpinan memberi penghargaan terhadap prestasi yang sudah dicapai					
8.	Pimpinan memberi dorongan kepada karyawan agar bisa menunjang peningkatan karir					
9.	Proses informasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan pada divisi yang sangat baik					
10.	Menurut penilaian saya, struktur organisasi perusahaan secara keseluruhan sangat jelas					

**(Kinerja Y)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
21	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
22	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak hotel					
23	Kualitas hasil kerja yang saya yang saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan					
24	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
25	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan					
26	Saya selalu melaksanakan tugas tanpa harus diperintahkan					
27	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
28	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi.					
29	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang dipercayakan oleh atasan					
30	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu					

## **LAMPIRAN 2**

### **DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN**

#### **1. Karakteristik responden berdasarkan usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	3	9,1	9,1	9,1
	20-30	12	36,4	36,4	45,5
	31-40	15	45,5	45,5	90,9
	41-50	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

#### **2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	9,1	9,1	9,1
	SMA	23	69,7	69,7	78,8
	D3	3	9,1	9,1	87,9
	S1	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

#### **3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	75,8	75,8	75,8
	Perempuan	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

#### **4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2 tahun	15	45,5	45,5	45,5
	3-4 tahun	10	30,3	30,3	75,8
	4-5 tahun	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

## **LAMPIRAN 3**

### **JAWABAN RESPONDEN**

#### **1. Jawaban Responden Kompensasi (X1)**

**X1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15,2	15,2	15,2
4	17	51,5	51,5	66,7
5	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15,2	15,2	15,2
4	14	42,4	42,4	57,6
5	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18,2	18,2	18,2
4	18	54,5	54,5	72,7
5	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	1	3,0	3,0	6,1
3	8	24,2	24,2	30,3
4	13	39,4	39,4	69,7
5	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	14	42,4	42,4	60,6
	5	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	6	18,2	18,2	21,2
	4	14	42,4	42,4	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	7	21,2	21,2	24,2
	4	11	33,3	33,3	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21,2	21,2	21,2
	4	17	51,5	51,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	7	21,2	21,2	27,3
	4	16	48,5	48,5	75,8
	5	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	13	39,4	39,4	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**TOTAL\_X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	3,0	3,0	3,0
	34	1	3,0	3,0	6,1
	35	1	3,0	3,0	9,1
	36	2	6,1	6,1	15,2
	37	3	9,1	9,1	24,2
	39	3	9,1	9,1	33,3
	40	5	15,2	15,2	48,5
	41	1	3,0	3,0	51,5
	42	2	6,1	6,1	57,6
	43	1	3,0	3,0	60,6
	44	4	12,1	12,1	72,7
	45	4	12,1	12,1	84,8
	46	2	6,1	6,1	90,9
	47	1	3,0	3,0	93,9
	49	1	3,0	3,0	97,0
	50	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

## Stres Kerja (X2)

### Frequency Table

X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6,1	6,1	6,1
	2	5	15,2	15,2	21,2
	3	6	18,2	18,2	39,4
	4	11	33,3	33,3	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	3	9,1	9,1	12,1
	3	8	24,2	24,2	36,4
	4	12	36,4	36,4	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15,2	15,2	15,2
	4	13	39,4	39,4	54,5
	5	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	8	24,2	24,2	30,3
	4	12	36,4	36,4	66,7
	5	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X2\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	24,2	24,2	24,2
4	15	45,5	45,5	69,7
5	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X2\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	24,2	24,2	24,2
4	16	48,5	48,5	72,7
5	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X2\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	2	6,1	6,1	9,1
3	7	21,2	21,2	30,3
4	17	51,5	51,5	81,8
5	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X2\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	8	24,2	24,2	27,3
4	12	36,4	36,4	63,6
5	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X2\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	36,4	36,4	36,4
4	12	36,4	36,4	72,7
5	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**X2\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	5	15,2	15,2	21,2
	4	16	48,5	48,5	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**TOTAL\_X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	3,0	3,0	3,0
	31	1	3,0	3,0	6,1
	33	1	3,0	3,0	9,1
	34	2	6,1	6,1	15,2
	35	3	9,1	9,1	24,2
	36	4	12,1	12,1	36,4
	37	1	3,0	3,0	39,4
	38	2	6,1	6,1	45,5
	39	2	6,1	6,1	51,5
	40	3	9,1	9,1	60,6
	41	2	6,1	6,1	66,7
	42	2	6,1	6,1	72,7
	44	1	3,0	3,0	75,8
	45	2	6,1	6,1	81,8
	46	1	3,0	3,0	84,8
	47	2	6,1	6,1	90,9
	48	2	6,1	6,1	97,0
	50	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

## Frequency Table

**Y\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,1	6,1	6,1
	3	4	12,1	12,1	18,2
	4	18	54,5	54,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	9	27,3	27,3	30,3
	4	16	48,5	48,5	78,8
	5	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	18	54,5	54,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15,2	15,2	15,2
	4	16	48,5	48,5	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15,2	15,2	15,2
	4	20	60,6	60,6	75,8
	5	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	4	12,1	12,1	15,2
	4	19	57,6	57,6	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	8	24,2	24,2	27,3
	4	12	36,4	36,4	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21,2	21,2	21,2
	4	12	36,4	36,4	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	2	6,1	6,1	9,1
	4	12	36,4	36,4	45,5
	5	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12,1	12,1	12,1
	4	10	30,3	30,3	42,4
	5	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**TOTAL\_Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	3,0	3,0	3,0
	34	2	6,1	6,1	9,1
	35	1	3,0	3,0	12,1
	36	2	6,1	6,1	18,2
	37	2	6,1	6,1	24,2
	38	1	3,0	3,0	27,3
	39	2	6,1	6,1	33,3
	40	2	6,1	6,1	39,4
	41	1	3,0	3,0	42,4
	42	3	9,1	9,1	51,5
	43	1	3,0	3,0	54,5
	44	4	12,1	12,1	66,7
	45	5	15,2	15,2	81,8
	46	1	3,0	3,0	84,8
	47	3	9,1	9,1	93,9
	48	1	3,0	3,0	97,0
	50	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

## **LAMPIRAN 4**

### **UJI VALIDITAS**

**Correlations**

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,023	,368*	,306	,107	,071	,215	,171	,135	,155	,397*
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,023	1	,332	,347*	,417*	,260	,082	,337	,145	,394*	,525**
	N	,898		,059	,048	,016	,144	,651	,056	,421	,023	,002
X1_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,368*	,332	1	,624**	,396*	,541**	,346*	,380*	,117	,446**	,724**
	N	,035	,059		,000	,022	,001	,048	,029	,515	,009	,000
X1_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,306	,347*	,624**	1	,717**	,636**	,456**	,280	,194	,328	,806**
	N	,083	,048	,000		,000	,000	,008	,115	,280	,062	,000
X1_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,107	,417*	,396*	,717**	1	,574**	,385*	,334	,130	,129	,685**
	N	,554	,016	,022	,000		,000	,027	,057	,472	,473	,000
X1_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,071	,260	,541**	,636**	,574**	1	,368*	,474**	,102	,255	,699**
	N	,694	,144	,001	,000	,000		,035	,005	,572	,152	,000
X1_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,215	,082	,346*	,456**	,385*	,368*	1	,341	,140	,277	,599**
	N	,229	,651	,048	,008	,027	,035		,052	,438	,119	,000

X1_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,171 ,340 33	,337 ,056 33	,380* ,029 33	,280 ,115 33	,334 ,057 33	,474** ,005 33	,341 ,052 33	1 ,001 33	,538** ,027 33	,385* ,027 33	,680** ,000 33
X1_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,135 ,455 33	,145 ,421 33	,117 ,515 33	,194 ,280 33	,130 ,472 33	,102 ,572 33	,140 ,438 33	,538** ,001 33	1 ,132 33	,268 ,006 33	,466** ,006 33
X1_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,155 ,389 33	,394* ,023 33	,446** ,009 33	,328 ,062 33	,129 ,473 33	,255 ,152 33	,277 ,119 33	,385* ,027 33	,268 ,132 33	1 ,000 33	,580** ,000 33
TOTAL_X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,397* ,022 33	,525** ,002 33	,724** ,000 33	,806** ,000 33	,685** ,000 33	,699** ,000 33	,599** ,000 33	,680** ,000 33	,466** ,006 33	,580** ,000 33	1 33

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

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

### Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TOTAL_X2	
X2_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,000 33	,742** ,008 33	,454** ,008 33	,287 ,105 33	,164 ,363 33	,224 ,209 33	,187 ,298 33	,260 ,144 33	,153 ,395 33	,109 ,545 33	,610** ,000 33
X2_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,742** ,000 33	1 ,000 33	,624** ,000 33	,369* ,035 33	,374* ,032 33	,293 ,098 33	,159 ,377 33	,528** ,002 33	,303 ,087 33	,157 ,382 33	,738** ,000 33
X2_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,454** ,008 33	,624** ,000 33	1 ,034 33	,370* ,005 33	,482** ,002 33	,512** ,914 33	,019 ,001 33	,566** ,005 33	,475** ,121 33	,275 ,121 33	,723** ,000 33
X2_4	Pearson Correlation	,287	,369* 1	,370*	,298	,132	,519** 1	,294	,538** 1	,669** 1	,712** 1	

	Sig. (2-tailed)	,105	,035	,034		,092	,465	,002	,096	,001	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_5	Pearson Correlation	,164	,374*	,482**	,298	1	,513**	-,112	,527**	,269	,179	,535**
	Sig. (2-tailed)	,363	,032	,005	,092		,002	,534	,002	,130	,320	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_6	Pearson Correlation	,224	,293	,512**	,132	,513**	1	,011	,394*	,431*	,138	,522**
	Sig. (2-tailed)	,209	,098	,002	,465	,002		,951	,023	,012	,445	,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_7	Pearson Correlation	,187	,159	,019	,519**	-,112	,011	1	,135	,343	,606**	,474**
	Sig. (2-tailed)	,298	,377	,914	,002	,534	,951		,455	,051	,000	,005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_8	Pearson Correlation	,260	,528**	,566**	,294	,527**	,394*	,135	1	,548**	,425*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,144	,002	,001	,096	,002	,023	,455		,001	,014	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_9	Pearson Correlation	,153	,303	,475**	,538**	,269	,431*	,343	,548**	1	,706**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,395	,087	,005	,001	,130	,012	,051	,001		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_10	Pearson Correlation	,109	,157	,275	,669**	,179	,138	,606**	,425*	,706**	1	,663**
	Sig. (2-tailed)	,545	,382	,121	,000	,320	,445	,000	,014	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,610**	,738**	,723**	,712**	,535**	,522**	,474**	,706**	,718**	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,005	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

### Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	TOTAL_Y	
Y_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,204 4	,222	,178	,239	,316	,355* 138		,287	,138	,439*	
		33	33	33	33	33	33	33		,106	,443	,011	
Y_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,204 255	1 ,012	,434* ,056	,336 ,119	,277	,463** ,007	,521* *,05**		,570** ,001	,496** ,003	,754** ,000	
		33	33	33	33	33	33	33		33	33	33	
Y_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,222 ,213	,434* ,012	1 ,043	,355* ,015	,418* ,001	,556** ,079	,310 ,1,48	,257		,229 ,201	,236 ,187	,610** ,000
		33	33	33	33	33	33	33		33	33	33	
Y_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,178 ,321	,336 ,056	,355* ,043	1 ,	,382* ,028	,147 ,415	,134 ,458	,202 ,260		,241 ,177	,493** ,004	,461** ,007
		33	33	33	33	33	33	33		33	33	33	
Y_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,239 ,180	,277 ,119	,418* ,015	,382* ,028	1 ,	,530** ,002	,334 ,058	,277 ,119		,312 ,077	,323 ,067	,615** ,000
		33	33	33	33	33	33	33		33	33	33	
Y_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,316 ,.074	,463** ,007	,556* ,001	,147 ,415	,530* ,002	1 ,	,541* ,001	,352* ,044		,502** ,003	,282 ,112	,726** ,000
		33	33	33	33	33	33	33		33	33	33	
Y_7	Pearson Correlation	,355*	,521**	,310	,134	,334	,541**	1	,490**		,585**	,462**	,756**

	Sig. (2-tailed ) N	,043	,002	,079	,458	,058	,001		,04		,000	,007	,000
		33	33	33	33	33	33	33	33		33	33	33
Y_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed ) N	,138	,505**	,257	,202	,277	,352*	,490* <sub>*</sub>	1		,374*	,440*	,637**
		33	33	33	33	33	33	33	33		33	33	33
Y_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed ) N	,287	,570*	,229	,241	,312	,502**	,585* <sub>*</sub>	,374*	1	,564**	,734**	
		33	33	33	33	33	33	33	33		33	33	33
Y_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed ) N	,138	,496**	,236	,493**	,323	,282	,462* <sub>*</sub>	,440*		,564**	1	,687**
		33	33	33	33	33	33	33	33		33	33	33
TOTAL_Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed ) N	,439*	,754**	,610* <sub>*</sub>	,461**	,615* <sub>*</sub>	,726**	,756* <sub>*</sub>	,637**		,734**	,687**	1
		33	33	33	33	33	33	33	33		33	33	33

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

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

## **LAMPIRAN 5**

### **UJI RELIABILITAS**

**X1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,752	,864	11

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**X2**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,756	,880	11

**Y**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,881	11

### **LAMPIRAN 6**

#### **UJI LINEARITAS**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups	492,348	15	32,823	2,327	,048
	Linearity	315,059	1	315,059	22,332	,000
	Deviation from Linearity	177,290	14	12,664	,898	,576
	Within Groups	239,833	17	14,108		
	Total	732,182	32			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * STRES KERJA	Between Groups	500,265	16	31,267	2,157	,067
	Linearity	305,429	1	305,429	21,072	,000
	Deviation from Linearity	194,837	15	12,989	,896	,582
	Within Groups	231,917	16	14,495		
	Total	732,182	32			

## LAMPIRAN 7

### UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,505	5,288		2,554	,016		
KOMPENSASI	,394	,175	,402	2,256	,032	,524	1,907
STRES KERJA	,300	,145	,369	2,073	,047	,524	1,907

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## LAMPIRAN 8

### REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,502	,468	3,487

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

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	367,308	2	183,654	15,100	,000 <sup>b</sup>
Residual	364,873	30	12,162		
Total	732,182	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF

1	(Constant)	13,505	5,288		2,554	,016		
	KOMPENSASI	,394	,175	,402	2,256	,032	,524	1,907
	STRES KERJA	,300	,145	,369	2,073	,047	,524	1,907

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## **LAMPIRAN 9**

### **UJI T**

#### **1. Hasil uji t kompensasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	15,096	5,503		2,743	,010			
KOMPENSASI	,643	,133	,656	4,839	,000	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### **2. Stres Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Sig. ,000	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	20,502	4,500		4,556				
Stres Kerja	,534	,113	,647	4,725			,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 10

### Uji f

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	315,059	1	315,059	23,415	,000 <sup>b</sup>
Residual	417,123	31	13,456		
Total	732,182	32			

## LAMPIRAN 11

Tabel r

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

<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Tabel t

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 33)**

Df	Pr 0.50	0.25 0.10 0.20	0.10 0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
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

